In data 16/01/2025, a Bologna,

Fra

AGCI – Produzione e Lavoro (AGCI/PL) rappresentata da Sebastiano Cusumano e Nicola Ascalone

Legacoop Produzione e Servizi (LPS) rappresentata da Gianmaria Balducci, Andrea Laguardia, Francesca Montalti, Olmo Gazzarri, Fatima Malavolta, Marcello Martelli, Sara Saltini, Albano Dugoni, Davide Billo, Filippo Presenti, Michele Gardella, Sergio De Finis, Matteo Potenzieri, Silvia Pasquali.

Confcooperative Lavoro e Servizi rappresentata da Massimo Stronati con una delegazione composta da Carolina Beretta, Mariano Gambioli, Angela Piantoni, assistita dal Capo servizio sindacale giuslavoristico di Confcooperative Sabina Valentini.

e

FIM – Federazione italiana metalmeccanici rappresentata dal Segretario Generale Ferdinando Uliano, e da Fabio Bernardini, Valerio D'Alò, Massimiliano Nobis, Giovanna Petrasso, Marco Angioni, Barbara Arsieri, Ciro Bacci, Augusto Bisegna, Domenico Bologna, Stefano Boschini, Agatino Camerano, Flavia Capilli, Roberta Castronuovo, Giuseppe Cesarano, Riccardo Conte, Rocco Cutrì, Mirko Dolzadelli, Giuseppe De Francesco, Gerardo Evangelista, Luca Gazzabin, Marco Giglio, Antonello Gisotti, Rosario Iaccarino, Marco Laviano, Simone Liti, Antonino Liuzza, Alessio Lovisotto, Mirko Marsella, Mauro Masci, Matteo Masiero, Andrea Minniti, Pietro Nicastro, Stefano Olivari, Nicola Panarella, Donato Pascazio, Luciano Remorini, Pasquale Stasio, Michele Tamburrano, Gianluca Tartaglia, Biagio Trapani, Giorgio Uriti, Enrico Vacca, Christian Venzano, assistita dalla Segreteria della CISL – Confederazione italiana sindacati lavoratori;

FIOM - Federazione impiegati operai metalmeccanici rappresentata da Mirco Rota, Gianni Cotugno, Marco Valentini, Mattia Ciarlariello, Marco Fabbri, Enrica Agazzani, Alessandro Scacchetti, Stefano Baisi, Marco Colli, Maurizio Garofano, Massimiliano Guglielmi, Gianni Rialti, Andrea Torti, assistita dalla Segreteria della CGIL – Confederazione generale italiana del lavoro;

Uilm – Unione italiana lavoratori metalmeccanici rappresentata dal Segretario Generale Rocco Palombella, dai Segretari Nazionali Bruno Cantonetti, Luca Maria Colonna, Gianluca Ficco, Guglielmo Gambardella, e da una delegazione composta da: Accurso Antonio, Altieri Gaetano, Amatomaggi Cosimo, Andreatta Alessandro, Antonini Dario, Apa Antonio, Auriemma Crescenzo, Basti Boris Marco, Benevento Vito, Bettoni Damiano, Biasin Gianni Carlo, Bolognesi Opellio, Bragagnolo Stefano, Brizi Daniele, Busca Sergio, Cabras Claudio, Cangini Alberto, Caramanna Giuseppe, Caruso Francesco, Castellano Armando, Cierro Ciro, Coalova Alberto, Cola Chiara, Comella Vincenzo, Crepaldi Davide, D'avino Gennaro, Dell'angelo Fabio, Destro

Lisa, Di Cola Monica, Di Dato Ciro, Di Pardo Luciano, Di Ruzza Sergio, Di Sciullo Achille, Falcetta Riccardo, Ferrari Roberto, Fiorito Fabrizio, Francia Luca, Fusco Lorenzo, Galgano Giovanni, Gemmato Fabio, Gentilucci Isabella, Gentilucci Vincenzo, Gerbino Giovanni, Giangrande Francesco, Gigetti Simona, Guida Francesco, Hassan Ariel, Ippoliti Luigi, Landi Ilaria, Latartara Alessio, Laurendi Antonio, Leonardi Graziano, Lollio Emilio, Lombardi Stefano, Lomio Marco, Lopreiato Roberto, Lucchetti Simone, Macchitella Armando, Mancino Alberto, Manzi Nicola, Maruccia William, Marano' Vincenzo, Miozzi Giorgio, Miroballo Marcellino, Monni Maria Teresa, Montella Aniello, Nacci Samuele, Nespolino Anastasio, Noto Gabriele, Oliva Gennaro, Paliani Michele, Panicali Eros, Panisson Diego Paone Luigi, Pastore Vito, Pastorello Alberto, Pelella Giuseppe, Pepe Vincenzina, Pinasco Luigi, Pistone Ciro, Pugliese Rosa, Rao Giovanni, Renda Vincenzo, Riciputi Marco, Riondina Valeria, Roda' Antonio, Rodeghiero Luca, Romanazzi Chiara, Ronconi Fabrizio, Rossini Paolo, Russo Giuseppe, Saisi Giacomo, Sanzogni Cristina, Sarti Vittorio, Scabbia Katia, Scialla Jacopo, Spallanzani Patricia, Spelat Giorgio, Sperti Davide, Tani Loretta, Terminio Noemi, Tinti Giacomo, Trogu Gabriella, Trotta Nicola, Vacchiano Domenico, Valentini Daniele, Verdini Gianfranco, Zaami Roberto, Zanetti Alberto, Zaurito Alfio, Zaurito Luciano, con la collaborazione tecnica di Filippo Maria Giorgi, assistita dalla Segreteria della Uil – Unione italiana del lavoro.

di seguito nominate come "Parti", si concorda quanto segue:

Le Parti condividono il seguente testo contrattuale che raccoglie la collazione dei più recenti rinnovi 2013 – 2017 – 2021, coordinati con il previgente testo portato in stampa nel 20/02/2008.

Le Parti procederanno alla stampa del testo contrattuale quando si sarà compiuto e definito il percorso di trattativa per il rinnovo del contratto scaduto il 30/06/2024 e, al momento, in corso.

AGCI Produzione e Lavoro

FIM CISL

Legacoop Produzione e Servizi

FIOM CGIL

Confcooperative Lavoro e Servizi

UILM UIL

LEGACOOP PRODUZIONE e SERVIZI **CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI** **AGCI - PL**

FIM-CISL **FIOM-CGIL** **UILM-UIL**

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche

01/06/2021- 30/06/2024

Premessa

A) Il presente CCNL si inserisce in un quadro di rafforzamento e sviluppo delle esperienze positive già maturate nel rapporto fra OO.SS. e movimento cooperativo nella direzione di relazioni industriali partecipative, il cui consolidamento ha trovato espressione prima nel "Protocollo nazionale di relazioni industriali" del 5 aprile 1990, poi nel "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993 fra Governo e Parti sociali e dai successivi accordi interconfederali sottoscritti.

Per quanto di sua competenza, il presente contratto di lavoro di settore intende realizzare precise finalità e indirizzi in tema di relazioni industriali:

- assumendo il metodo della sperimentalità e del monitoraggio dell'applicazione delle innovazioni definite;

- attribuendo alla autonomia collettiva delle Parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro, ai diversi livelli e con diversi strumenti, mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, al quale le Parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;
- confermando l'assetto della contrattazione collettiva su due livelli: il CCNL che ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale e la contrattazione aziendale orientata al miglioramento della competitività aziendale e delle condizioni di lavoro;
- realizzando un sistema di relazioni sindacali e contrattuali in grado di dare certezza riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva attraverso l'attuazione ed il rispetto delle regole.

A questi fini le Parti s'impegnano in nome proprio e per conto degli Organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle Rappresentanze sindacali unitarie costituite ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali si svolga secondo i termini e le procedure specificatamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro regole prefissate.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle Parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, le norme generali, interconfederali, di settore e aziendali da esso previste. A tal fine le Associazioni cooperative sono impegnate ad adoperarsi per la loro osservanza da parte delle aziende associate. Le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e a intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto compiutamente definito dalla contrattazione collettiva ai vari livelli.

B) Le Organizzazioni firmatarie, ferma restando la reciproca autonomia, nel quadro di un mutuo riconoscimento degli obiettivi di competitività economica da una parte e di rispetto dei diritti individuali e sindacali dall'altra, riconoscono la necessità di consolidare e sviluppare il sistema delle imprese cooperative di fronte alla prospettiva del mercato globale.

La globalizzazione dei mercati e il pressante ritmo dell'innovazione tecnologica impongono alle imprese cooperative la ricerca costante di vantaggi competitivi, consapevoli che il rispetto dei vincoli di competitività e di efficienza nonché la valorizzazione del lavoro, rappresentano l'unica via possibile per la cooperazione per esprimere e rafforzare i suoi tratti distintivi e peculiari.

Tali obiettivi vanno pertanto perseguiti anche attraverso la ricerca di nuovi modelli organizzativi che vedano nella partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori un momento imprescindibile.

C) Le Parti riconoscono che le imprese cooperative hanno caratteristiche peculiari rispetto alle imprese private.

Esse si prefiggono, oltre agli obiettivi economici, confermando i principi di mutualità, anche obiettivi sociali, tra i quali, la promozione dell'occupazione e lo sviluppo professionale dei soci, dei lavoratori e delle lavoratrici.

In specifico i soci lavoratori di cooperativa:
a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli Organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

Ferme restando pertanto le prerogative statutarie delle cooperative e le delibere delle assemblee sociali, le Parti convengono che, per quanto attiene il trattamento economico complessivo, ivi compresi gli istituti normativi con effetti economici, dei soci lavoratori nelle cooperative del settore, si faccia riferimento a quanto previsto dal presente CCNL.

Fatte salve queste premesse, le Organizzazioni firmatarie s'impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative permettano una più giusta valorizzazione dell'impresa cooperativa attraverso un rinnovato ruolo del socio-lavoratore, accrescendone le responsabilità e le forme di effettiva gestione e controllo.

Le Organizzazioni firmatarie s'impegnano inoltre nei confronti dei lavoratori occupati, dei soggetti esterni e delle generazioni future, ad adoperarsi per un'applicazione efficace del principio della "porta aperta", e ciò nel rispetto delle autonome responsabilità degli Organismi sociali delle cooperative.

D) La cooperazione, per realizzare gli obiettivi sociali e di sviluppo, deve promuovere il coinvolgimento attivo e responsabile dei lavoratori nei processi aziendali e nell'organizzazione del lavoro.

La partecipazione professionale ai diversi livelli, se coniugata con l'organizzazione efficace ed efficiente dei diversi ruoli aziendali, è per l'impresa condizione di competitività sui mercati, così come per i lavoratori è condizione per concorrere attivamente alle trasformazioni rapide dei sistemi organizzativi e professionali.

Le Parti riconoscono che la democrazia economica è un valore proprio dell'impresa cooperativa che ha nell'autogoverno dei soci e nella partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici i perni essenziali del suo esercizio.

Nel quadro di una comune concezione dei valori di democrazia industriale, le Parti stipulanti, ferme restando le specifiche autonomie e responsabilità, nonché le peculiarità delle imprese cooperative, si sentono impegnate a favorire, nelle aziende del settore, forme di partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici ai processi di sviluppo aziendale. In tale senso si individueranno idonei strumenti e procedure.

E) Con riferimento al Protocollo del 23 luglio 1993 e dai successivi accordi interconfederali sottoscritti, le Parti si impegnano a sviluppare intese aziendali che determinino il salario aziendale (premio di risultato) correlato al raggiungimento di obiettivi conseguiti nella realizzazione di programmi concordati di produttività, qualità e redditività della impresa e, ove convenuto, dei suoi reparti.

Campo di applicazione del contratto

Il presente contratto si applica:

a) agli stabilimenti appartenenti tradizionalmente al settore metalmeccanico destinati alla produzione e lavorazione dei metalli, alle costruzioni nelle quali il metallo ha la prevalenza ed alla fabbricazione di manufatti nei quali le Parti metalliche richiedono la maggior quantità di lavoro;

b) alle imprese tradizionalmente considerate affini a quelle metalmeccaniche.

Commissione paritetica nazionale di studio sui comparti

Le Parti convengono di costituire un gruppo di lavoro paritetico con il compito di individuare comparti omogenei per caratteristiche organizzative, tecnologiche e di mercato.

La Commissione potrà selezionare nei comparti individuati (per esempio informatica) le aree tematiche che necessitano di discipline specifiche.

I risultati dei lavori della Commissione saranno presentati alle Parti.

SEZIONE PRIMA

Sistema di Relazioni Sindacali

Premessa

Le Associazioni cooperative e i sindacati stipulanti, intendendo consolidare e dare ulteriore sviluppo alla scelta del metodo partecipativo contenuta nella Premessa al contratto, individuano lo strumento più idoneo a questo fine, in un sistema tra Osservatorio nazionale e Commissioni paritetiche.

L'Osservatorio e le Commissioni, articolati per aree tematiche, costituiranno una sede di analisi, verifica e confronto sistematici sui temi di rilevante interesse reciproco così come definiti nella presente Sezione prima.

Essi si potranno avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dell'attività e del contributo della specifica sezione per il settore metalmeccanico, di Coopform.

Su richiesta del sistema dell'Osservatorio e delle Commissioni, la specifica sezione di Coopform potrà realizzare alcune iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie e argomenti individuati di comune accordo tra le Parti.

Art. 1 - Osservatorio nazionale

Le Parti convengono di definire, entro sei mesi dalla stipula del presente CCNL e in apposito incontro, le modalità costitutive e operative della specifica sezione per il settore metalmeccanico nell'ambito dell'Osservatorio nazionale sulla cooperazione previsto dal Titolo 5 del Protocollo di relazioni industriali tra centrali cooperative ed OO.SS. del 5 aprile 1990.

Le tematiche oggetto dei lavori della suddetta sezione dell'Osservatorio saranno, indicativamente, le seguenti:

1) situazione e prospettive economico-sociali dell'industria metalmeccanica cooperativa con specifico riferimento ai temi riguardanti le tendenze economiche, produttive e sociali dell'industria metalmeccanica cooperativa con particolare riferimento alla struttura e all'andamento dell'occupazione, della produzione, alle dinamiche retributive e agli andamenti degli orari di fatto nonché ad altri temi rilevanti e condivisi.

2) Sviluppo industriale. Area tematica dedicata all'approfondimento dei temi connessi allo sviluppo del settore e alle misure di politica industriale che possono favorirlo, con particolare riferimento al Mezzogiorno, nonché di altri temi rilevanti condivisi.

3) Evoluzione della struttura organizzativa della impresa cooperativa metalmeccanica.

4) Andamento e prospettive della formazione professionale.

5) Stato ed iniziative della pari opportunità.

6) Valutazione sulla diffusione del premio di risultato, analisi degli indicatori utilizzati per la sua predisposizione, nonché la valutazione quantitativa e la variabilità nel tempo degli importi erogati.

7) Tali dati, laddove possibile, verranno elaborati in termini disaggregati per le regioni ad insediamento cooperativo più significativo.

8) Salute e sicurezza. La presente area tematica, allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro, sarà dedicata al monitoraggio ed all'analisi dell'andamento e delle tipologie degli infortuni sul lavoro mediante l'utilizzo di statistiche nazionali ed europee.

Nell'ambito dell'attività di questa area tematica saranno promossi progetti ed iniziative tesi a diffondere sull'intero territorio nazionale la cultura della sicurezza e della prevenzione.

9) Nell'ambito dell'attività di questa area tematica saranno promossi progetti e iniziative tesi a diffondere sull'intero territorio nazionale la cultura della sicurezza e della prevenzione.

10) Sistemi di partecipazione nelle aziende metalmeccaniche in Italia e in Europa e dialogo sociale europeo. La presente area tematica, allo scopo di promuovere sistemi di relazioni industriali di tipo partecipativo all'interno del settore, sarà dedicata al monitoraggio ed all'esame delle esperienze più significative in materia realizzate sia in Italia che in Europa. Inoltre, considerato che l'avvenuta unificazione monetaria incentiverà i Paesi europei all'adozione di pratiche sempre più omogenee al modello concertativo, particolare attenzione sarà dedicata allo stato ed all'evoluzione del dialogo sociale europeo.

11) I temi e le procedure per rafforzare la cultura della prevenzione e la sicurezza sul lavoro, la formazione congiunta R.L.S. e R.S.P.P. per una migliore collaborazione sulle tematiche della sicurezza e una miglior qualificazione degli RLS.

12) Indirizzare le azioni in materia di politiche attive del lavoro per promuovere l'occupabilità, la riqualificazione e il reinsediamento lavorativo.

Qualora che ne ravvisino la necessità le Parti si faranno promotrici di un tavolo di confronto, coinvolgente anche le rispettive Parti confederali, al fine di definire le iniziative utili a favorire nuovi insediamenti cooperativi, in particolare nelle aree di alta disoccupazione.

Le Parti promuoveranno, ogni due anni, un convegno nazionale al fine di focalizzare gli aspetti di maggior attualità e interesse del settore, anche in rapporto allo sviluppo delle relazioni sindacali e al coinvolgimento, per le specifiche tematiche, di tutti i soggetti istituzionali.

Le Parti definiranno, nella sezione dell'Osservatorio nazionale, gli argomenti da trattare e le modalità organizzative, sei mesi prima dello svolgimento del convegno.

Dichiarazione Comune

Le Parti concordano di istituire una Commissione nazionale, di carattere anche intersettoriale, che fornirà indirizzi per promuovere la sperimentazione di iniziative di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'impresa cooperativa anche in relazione alle innovazioni legislative in materia.

Art. 1 bis - Bilateralità

Ente bilaterale nazionale cooperativo per il settore metalmeccanico

Le Parti, nel convenire sulla necessità di rafforzare il sistema di relazioni sindacali in sede di categoria attraverso la costruzione di un compiuto sistema partecipativo fondato su una qualificata bilateralità, concordano di avviare la costituzione di una branca di autonoma gestione riservata al comparto metalmeccanico nell'Ente bilaterale nazionale cooperativo (EBNC) di cui si auspica la costituzione.

Art. 1 ter - Commissione nazionale su salute e sicurezza

Le Associazioni cooperative e FIM, FIOM, UILM allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro e consolidare l'obiettivo del miglioramento continuo quali valori condivisi e obiettivi comuni delle

imprese, dei lavoratori e delle Parti a tutti i livelli convengono di costituire la Commissione nazionale per la salute e sicurezza.

La Commissione ha il compito di analizzare la banca dati statistica degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nei vari settori dell'industria metalmeccanica cooperativa, sia sviluppando campagne informative sulla prevenzione e sui rischi trasversali a tutti i compatti.

La Commissione, con cadenza annuale, anche nell'ambito della settimana nazionale della sicurezza, organizzerà un evento nazionale tematico le cui modalità e contenuti saranno definiti sulla base delle valutazioni condivise; in tale occasione potrà essere approfondita, di anno in anno, una tematica di rischio specifico tipico del settore.

Nella giornata nazionale per la sicurezza e la salute dei lavoratori metalmeccanici, anche al fine di valorizzare e diffondere le buone pratiche saranno premiate le migliori esperienze realizzate in azienda. Le modalità di promozione, partecipazione e di selezione delle esperienze più significative saranno definite dalla Commissione nazionale.

Inoltre, la Commissione ha il compito di verificare la possibilità di definire linee-guida che potranno essere aggiornate alla luce delle esperienze che si svilupperanno nei territori e nelle aziende, di diffondere la conoscenza dei break formativi attraverso la raccolta e la diffusione delle buone pratiche sia con l'organizzazione di eventi congiunti pluri-regionali sia attraverso una pubblicazione condivisa sul tema (preferibilmente elettronica) da mettere a disposizione delle aziende e delle strutture sindacali.

In tale contesto la Commissione potrà sviluppare linee-guida, declinate anche in relazione alle dimensioni aziendali, da fornire alle Commissioni territoriali su formazione congiunta R.L.S./R.S.P.P. - Responsabili di linea sul DVR, DUVRI, e sul ruolo dei diversi soggetti riguardo il controllo, la prevenzione, e gli interventi possibili per diminuire la frequenza e la gravità degli incidenti e l'insorgenza delle malattie professionali.

La Commissione nazionale, prendendo lo spunto da esperienze già realizzate nei territori, potrà predisporre e diffondere la conoscenza di esempi virtuosi di sviluppo della formazione in materia di sicurezza, ad esempio, approfondire e diffondere la Root Cause Analysis quale strumento per aiutare a identificare non solo cosa e come si è verificato un evento, ma anche perché è successo attraverso la tecnica c.d. dei "5 perché" che permette di risalire alla causa ultima per la quale è avvenuto l'infortunio sul lavoro.

La Commissione oltre a quanto sopra riportato, proseguirà la propria attività predisponendo moduli per la formazione congiunta R.S.P.P./preposti/R.L.S. sui sistemi e modalità di segnalazione e rilevazione dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri.

Predisporrà, inoltre, apposite indicazioni operative per la realizzazione dei break formativi anche su tematiche più particolari quali, ad esempio:

- come segnalare i quasi infortuni, i comportamenti insicuri, le condizioni di insicurezza;
- come verificare il corretto utilizzo dei dispositivi di sicurezza da parte dei lavoratori, ecc.;
- la formazione per la gestione dei fermi macchina durante la manutenzione o per interventi su guasti.

Le Parti riconoscono l'opportunità della realizzazione di iniziative convenute a livello territoriale, in relazione ad evidenze emergenti, ricercando il maggior coinvolgimento possibile dei soggetti interessati alla gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La Commissione nazionale salute e sicurezza, ha il compito di elaborare un "Vademecum per l'invio dei lavoratori all'estero" che tenga conto anche degli obblighi derivanti dal recepimento della direttiva n. 2018/957 sul distacco. In tale ambito, si porrà particolare attenzione alle trasferte in luoghi disagiati o pericolosi.

Art. 1 quater - Azioni per la prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro[1]

Allo scopo di perseguire l'obiettivo di tutelare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro, quale luogo in cui ogni azione contraria deve essere considerata inaccettabile, le aziende cooperative, adottando i comportamenti previsti in apposite dichiarazioni interconfederali, sono tenute a promuovere comportamenti consoni e a favorire relazioni interpersonali improntate al rispetto e alla correttezza reciproca e si attiveranno per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul tema per migliorare il livello di consapevolezza con iniziative formative - informative, anche con specifiche iniziative formative sulla base delle indicazioni elaborate dalla Commissione nazionale per le pari opportunità.

Art. 2 - Informazione e confronto in sede nazionale

Entro il 15 luglio di ogni anno, le Associazioni cooperative forniranno una informativa a FIM, FIOM e UILM sui dati aggregati del settore metalmeccanico relativamente ai seguenti argomenti:

1) andamenti congiunturali e di mercato;
2) fatturato, principali indici di bilancio (V.A., M.L., R.O.), investimenti;
3) strategie competitive e principali innovazioni di prodotto e di processo;
4) andamenti occupazionali (incrementi o decrementi, uso di C.i.g., ecc.);
5) mercato del lavoro: occupazione giovanile e femminile, andamenti dei contratti a tempo determinato e a part-time;
6) politica formativa: fabbisogni emergenti di determinate tipologie di professionalità e/o qualificazione, apprendistato;
7) tutela ambientale, sicurezza e organizzazione del lavoro;
8) modifiche di assetti societari, processi di crisi e di ristrutturazione, politiche di integrazione industriale e produttiva.

Sulla informativa in parola, entro il 31 luglio di ogni anno le Parti si incontreranno per un'analisi e un confronto con eventuali chiarimenti.

Ulteriori incontri di approfondimento sulle stesse materie potranno essere concordati nelle forme e nei modi che le Parti riterranno più opportuni.

Art. 3 - Informazione in sede territoriale

A livello territoriale, su richiesta di una delle Parti, si svolgeranno, per aree industrialmente omogenee, incontri che abbiano per oggetto i seguenti argomenti:

1) mercato del lavoro e mobilità territoriale;
2) interventi nei confronti degli enti e/o Amministrazioni preposte per quanto attiene a: mercato del lavoro, portatori di handicap, azioni positive, formative e di riqualificazione professionale;
3) condizioni ambientali;
4) aree di nuovi insediamenti industriali;
5) andamento delle eventuali dinamiche di esternalizzazione di attività già inserite nei processi produttivi delle imprese cooperative applicanti il presente contratto.

Le Parti inoltre favoriranno, nell'ambito dei sistemi informativi tra i rispettivi livelli confederali e con la partecipazione diretta di rappresentanti delle rispettive Parti territoriali, l'individuazione di specifici momenti di informazione sul processo di appalto riguardanti le imprese cooperative applicanti il presente contratto.

---

[1] Ccnl 31/05/2021

Art. 4 Informazione e consultazione in sede aziendale

Si concorda che a livello aziendale, mediante incontri specifici e nell'ambito del processo che attiene alle scelte gestionali dell'impresa cooperativa, vengano fornite le seguenti informazioni:

A) Andamenti economici:

- i bilanci consuntivi e i budgets;
- gli andamenti e le prospettive produttive;
- la programmazione degli investimenti, il loro stato di avanzamento e le prospettive future;
- le risorse destinabili al miglioramento tecnologico dell'azienda e dei prodotti, ovvero la ricerca e lo sviluppo;
- l'andamento del mercato con riferimento al posizionamento competitivo dell'impresa.

B) Occupazione e formazione:

- andamento e prospettive occupazionali disaggregate per sesso, età e inquadramento;
- programmi di formazione e di riqualificazione del personale;
- utilizzazione di fatto e programmi previsti per i contratti di part-time e tempo determinato;
- iniziative di pari opportunità.

- la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione anche in relazione all'andamento della domanda e dei conseguenti carichi di lavoro nonché in caso di previsioni di rischio per i livelli occupazionali le eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuarne le conseguenze. Saranno altresì fornite informazioni riguardanti i dati sulle dimensioni quantitative delle tipologie contrattuali utilizzate e la qualifica dei lavoratori interessati nonché il numero dei lavoratori in modalità agile.[2]

C) Organizzazione aziendale produttiva:

- assetto organizzativo ed eventuali modifiche organizzative e gestionali;
- programmi produttivi, eventualmente disaggregati per linee di prodotto;
- diversificazioni produttive e innovazioni tecnologiche di prodotto e/o di processo;
- decentramento produttivo (con articolazione ricomprendente le caratteristiche generali, le valutazioni sulle tipologie delle attività decentrate, l'indicazione del loro posizionamento e forma - ricorrente od occasionale - l'eventuale scorporo di intere linee di prodotto e la localizzazione delle zone fornitrici);
- piani e investimenti a tutela dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro;
- la produzione e lo smaltimento dei rifiuti;
- nel caso gli Organi sociali della cooperativa abbiano deliberato innovazioni particolarmente significative attinenti cessioni di rilevanti attività dell'impresa, diverse dislocazioni di propri stabilimenti, anche all'estero, iniziative di internazionalizzazione che comportino modificazioni produttive, verranno attivati specifici momenti di informazione nei confronti della R.S.U. e delle OO.SS., prima della definitiva operatività di tali interventi;
- alle normali operazioni di istituzione, chiusura, spostamento, ampliamento o riduzione di cantiere poste in essere dalle aziende di installazione e di montaggio in relazione al carico di lavoro acquisito nell'ambito della loro tipica attività.

D) Mobilità nell'ambito dello stesso stabilimento

Ferme restando le vigenti normative in materia di salvaguardia dei livelli professionali e retributivi dei lavoratori interessati, nel caso di spostamenti di personale aventi carattere collettivo e non meramente temporaneo, l'azienda

[2] Ccnl 31/05/2021

cooperativa fornirà preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali provinciali dei lavoratori ed alle Rappresentanze sindacali unitarie, le quali potranno richiedere, entro tre giorni, un incontro allo scopo di esperire al riguardo un esame congiunto che dovrà essere effettuato entro i cinque giorni successivi.

E) Consultazione

Su richiesta scritta della R.S.U., o in sua assenza, delle OO.SS. territoriali firmatarie, presentata entro cinque giorni dal ricevimento delle informazioni di cui alle lettere che precedono, la cooperativa avvierà un esame congiunto ai sensi del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.

Le Parti convengono che entro il 30 giugno 2009 si procederà alla costituzione della Commissione di conciliazione che sarà composta da 7 membri di cui 6 designati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti e dalle Associazioni cooperative ed 1 di comune accordo.

I componenti la Commissione definiranno le modalità operative per un corretto funzionamento della Commissione.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, alla Commissione è demandato il compito di risolvere le controversie relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali dal datore di lavoro.

La Commissione dovrà esprimere il proprio parere entro 10 giorni dalla data di ricezione del ricorso da parte dei soggetti interessati.

Inoltre procederà a definire quanto rinviato dal D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, in ordine alla concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno e che escludono l'obbligo per il datore di lavoro a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni.

La Commissione, sulla scorta delle esperienze aziendali acquisite, avrà inoltre il compito di individuare le modalità riguardanti l'autorizzazione dei rappresentanti dei lavoratori o eventuali consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza che saranno recepite dal CCNL

Le previsioni che precedono costituiscono attuazione della disciplina di cui al D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.

Nel caso di eventuali accordi aziendali in materia, le Parti si incontreranno per verificare ed eventualmente armonizzare gli accordi esistenti.

Art. 5 - Strumenti e procedure di partecipazione

Fermo restando, nell'ambito delle procedure di partecipazione, la pari dignità fra le Parti e l'esercizio del diritto di proposta della Rappresentanza sindacale unitaria, nelle imprese cooperative potrà essere concordata, ove ritenuto utile alla partecipazione e allo sviluppo di relazioni industriali che favoriscano la crescita dell'azienda, la costituzione di "Comitati tecnici congiunti" (CTC).

Tali Comitati hanno compiti istruttori e consultivi e inerenti indicativamente a problematiche su significative innovazioni tecnologiche e organizzative, nonché sugli effetti che esse producono sulle condizioni di lavoro e sulla retribuzione aziendale (ad es.: individuazione dei parametri di efficienza, O.D.L., formazione professionale, ambiente).

- I membri dei CTC saranno paritetici e per la parte rappresentante i lavoratori essi saranno nominati congiuntamente dai soggetti titolari della contrattazione.

- I CTC, aventi solo compiti istruttori e consultivi e privi di potere contrattuale, esamineranno e valuteranno soluzioni in ordine a problemi loro indicati dalle Parti e potranno pertanto sottoporre, alle stesse, proposte comuni o disgiunte.

- Le modalità operative dell'attività dei CTC (es.: tempi, frequenze e orari) saranno concordati al momento della loro costituzione.

- Ai CTC, nello spirito del sistema informativo previsto dal presente CCNL, saranno forniti gli elementi conoscitivi utili allo svolgimento dei compiti loro assegnati.

- Essendo i compiti dei CTC esclusivamente di natura tecnica e propositiva, i risultati dei lavori da essi svolti saranno portati all'attenzione delle Parti. Successivamente, in caso di mancato accordo tra queste ultime nei termini di tempo anch'essi concordati al momento della costituzione dei Comitati, le Parti saranno libere di procedere.

- I CTC potranno avvalersi dell'apporto di esperti anche esterni se di comune gradimento. La ripartizione dei costi di tali esperti sarà concordata tra le Parti.

- I membri dei CTC, così come gli eventuali esperti partecipanti, sono vincolati alla riservatezza.

- Previo accordo aziendale, per la partecipazione dei lavoratori ai CTC, potrà essere utilizzato uno specifico monte ore di permessi.

Art. 6 - Mobilità interaziendale

In rapporto agli esami previsti sull'andamento occupazionale, al fine di valutare i processi di mobilità interaziendale e intersettoriale e le condizioni di reimpiego dei lavoratori interessati, verranno definiti incontri congiunti ai vari livelli territoriali.

Al fine di favorire i processi di mobilità verranno contestualmente definite le misure necessarie di formazione professionale e le modalità del loro svolgimento.

Inoltre, verrà perseguito il reimpiego dei lavoratori delle cooperative associate interessati a processi di mobilità, privilegiando il reimpiego nelle cooperative del settore e possibilmente salvaguardando trattamenti retributivi e professionali, nonché evitando, ove è possibile, processi di pendolarità.

Art. 7 - Formazione professionale

Le Associazioni cooperative e FIM, FIOM, UILM convengono sull'importanza della formazione continua quale strumento fondamentale per la valorizzazione delle persone e per l'indispensabile incremento della competitività dell'impresa e la considerano, anche in virtù dell'introduzione del diritto soggettivo alla formazione continua di cui all'articolo 7, Sez. IV, Titolo VI, un valore condiviso la cui realizzazione rappresenta un impegno partecipativo secondo quanto di seguito definito.

In particolare, la formazione continua sarà fattore necessario per fronteggiare i cambiamenti relativi alla trasformazione del lavoro introdotti dalle innovazioni tecnologiche, di processo e di prodotto, in considerazione soprattutto del recupero del gap delle competenze digitali.

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

Le Associazioni cooperative e FIM, FIOM, UILM convengono di affidare alla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato oltre a quelli ad essa attribuiti dall'articolo 5, Sez. IV Titolo I del vigente contratto collettivo per la disciplina dell'apprendistato, i seguenti compiti:

a) promuovere presso Foncoop, o attivando altri canali di finanziamento, azioni di sistema finalizzate alla formazione delle Parti sociali anche relativamente all'analisi del fabbisogno, promozione e monitoraggio della formazione continua dei lavoratori;

b) valutare, anche al fine di un loro aggiornamento, i criteri e le procedure di condivisione dei piani settoriali a valere sugli avvisi di Foncoop;

c) individuare le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, analizzando in particolare i dati dei piani settoriali presentati a Foncoop e utilizzando le indicazioni fornite dalle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 6.2;

d) promuovere, congiuntamente, iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni sopra rilevati con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento e alla riqualificazione dei lavoratori in relazione a quanto imposto dall'innovazione tecnologica e organizzativa;

e) promuovere iniziative formative, anche per il tramite di Foncoop, destinate ai componenti dei Comitati di monitoraggio indicati negli accordi di condivisione dei Piani formativi settoriali;

f) promuovere, d'intesa con le Commissioni territoriali, presso Foncoop iniziative formative congiunte per i componenti del Comitato consultivo di partecipazione di cui all'articolo 3, Sezione prima.

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

Laddove non già costituite, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno d'intesa con le analoghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, la costituzione di Commissioni paritetiche sulla formazione professionale e l'apprendistato, formate da massimo 6 rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di Sindacati stipulanti.

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

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

b) individuare congiuntamente le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate, per un maggiore allineamento delle competenze dei lavoratori con quelle richieste dal mercato, anche utilizzando i risultati emersi da rilevazioni "ad hoc" predisposte nel territorio, con riferimento ad iniziative di formazione continua eventualmente poste in essere dalle aziende e da progetti interaziendali, ovvero anche da Academy aziendali presenti sul territorio, Università, Centri di formazione, ecc.;

c) condividere e proporre aree tematiche (anche declinate in corsi) da trasferire a imprese e lavoratori per orientarli alla definizione di piani formativi;

d) valutare, ai fini di una semplificazione, i processi di condivisione dei piani da presentare a Foncoop per le aziende che non hanno rappresentanza interna;

e) monitorare i piani condivisi in Commissione e diffondere le buone pratiche;

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

g) prestare particolare attenzione alla promozione di iniziative formative a favore delle fasce deboli, delle donne, in un'ottica di una piena attuazione degli obiettivi di parità di genere nonché a favore delle lavoratrici al rientro dalla maternità.

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

Le Parti convengono che gli incontri della Commissione avranno sede presso le Associazioni cooperative territoriali che fornirà i servizi di segreteria.

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

7.3. Commissioni aziendali per la formazione professionale

Nelle aziende che occupano complessivamente più di 1.000 dipendenti, di cui almeno 300 occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle Parti, una Commissione paritetica sulla formazione professionale, formata da non più di 3 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e della Rappresentanza sindacale unitaria.

Le Parti convengono che gli incontri degli Osservatori paritetici congiunti avranno sede presso l'Associazione territoriale imprenditoriale che fornirà i servizi di segreteria.

L'Osservatorio nazionale avrà il compito di monitorare le attività degli Osservatori territoriali e, nel caso di riscontrati ritardi nella costituzione o nell'avvio dell'attività, si attiverà al fine di rimuovere le eventuali condizioni ostative.

7.4. Referente per la formazione professionale

Nelle unità produttive con oltre 150 lavoratori, al fine di rendere più efficiente ed efficace il confronto tra Cooperativa e R.S.U. circa la definizione di piani aziendali finanziabili anche da Foncoop, la R.S.U. potrà individuare al proprio interno un componente delegato alla formazione, che sarà referente specialistico della Cooperativa sulla materia, in coerenza con le norme previste per il funzionamento di Foncoop e dei fondi interprofessionali per la formazione.

La Cooperativa consentirà, al referente per la formazione, la frequenza a corsi formativi inerenti al ruolo che saranno attivati utilizzando le procedure di Foncoop, fatte salve le eventuali esigenze di carattere tecnico e produttivo.

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

8.1. Commissione nazionale

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

a) monitorare la normativa vigente in materia di formazione professionale sia a livello comunitario che nazionale;

b) individuare le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, utilizzando in particolare i risultati dell'indagine sui fabbisogni di professionalità di cui all'accordo interconfederale del 1994 e successive intese, nonché le indicazioni fornite dalle Commissioni territoriali di cui al successivo punto;

c) promuovere presso i Ministeri competenti le iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore metalmeccanico e delle installazioni di impianti;

d) predisporre linee-guida di indirizzo e di orientamento alle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 4.2;

e) sviluppare, congiuntamente, come nel caso del progetto "Formazione per l'apprendistato", iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni sopra rilevati con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento e alla riqualificazione dei lavoratori in relazione a quanto imposto dall'innovazione tecnologica e organizzativa, nonché dalle esigenze richieste dalle politiche di qualità e dal mercato;

f) operare, in collegamento sinergico con Foncoop per quanto di sua competenza e con gli Enti bilaterali regionali di cui all'accordo interconfederale 24 luglio 1994, affinché le normative e le procedure elaborate in materia di formazione siano coerenti con le esigenze del settore prospettate al punto b) nonché allo scopo di individuare, sempre in collegamento con gli Organismi sopra citati, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale;

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

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

8.2. Commissioni territoriali

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

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

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

b) individuare congiuntamente le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate, utilizzando sia i risultati forniti dalla rilevazione dei fabbisogni formativi effettuata dall'Organismo paritetico regionale di cui all'accordo interconfederale 24 luglio 1994 e successive intese in collegamento con l'attività della Commissione nazionale di cui alla lettera b) del punto 8.1, sia quelli emersi da ulteriori rilevazioni "ad hoc" predisposte nel territorio, anche con riferimento ad iniziative di formazione continua eventualmente poste in essere dalle aziende;

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

d) promuovere la sperimentazione di esperienze di collaborazione tra le Organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori e gli Organi pubblici al fine di facilitare il reimpiego dei lavoratori in mobilità secondo quanto indicato dall'accordo interconfederale 24 luglio 1994;

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

f) proporre e favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli; in particolare sulla base delle informazioni di cui alla lettera g) del punto 8.1 del presente articolo, le Parti verificheranno le possibili iniziative tendenti a recuperare al sistema lavorativo i soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria ai sensi di legge, proponendo agli enti istituzionalmente competenti in collegamento con gli Enti bilaterali regionali di cui all'accordo interconfederale 24 luglio 1994 e successive intese, corsi di qualificazione che consentano di agevolare il reinserimento lavorativo di questi soggetti, tenendo conto dei fabbisogni di professionalità delle imprese quali emergeranno dall'indagine a ciò prevista dal citato accordo interconfederale e degli eventuali apporti propositivi forniti dalla Commissione nazionale di cui al precedente punto 8.1;

g) promuovere d'intesa con le Commissioni di cui all'articolo 9, punto A), lettere a) e b) idonee attività di formazione a favore delle donne in vista della piena attuazione degli obiettivi di parità previsti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 nonché a favore delle lavoratrici in rientro dalla maternità;

h) promuovere idonee attività di formazione a favore delle lavoratrici e dei lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art. 11, Sezione quarta, Titolo VI.

Le Commissioni paritetiche territoriali si riuniscono di norma trimestralmente o su richiesta di una delle Parti, presiedute a turno da un componente dei due gruppi che le hanno costituite, deliberano all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e annualmente riferiranno sull'attività svolta alla Commissione paritetica nazionale di cui al precedente punto 8.1.

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

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

Art. 9 - Pari opportunità

Le Parti riconoscono che la discriminazione delle donne nel lavoro rappresenta la negazione dei diritti costituzionali. Pertanto le Parti concordano nell'impegnarsi singolarmente e/o congiuntamente, anche attraverso iniziative culturali e formative, per promuovere politiche volte alla piena affermazione delle pari opportunità e delle azioni positive, agendo innanzitutto sulla propria rappresentanza.

A) Livello territoriale

a) Le Parti concordano sull'istituzione, nei territori con insediamento cooperativo significativo, di un Tavolo territoriale (T.D.P.T.) finalizzato ai seguenti obiettivi:

- individuare le possibili azioni volte al superamento delle condizioni che ancora ostano la realizzazione delle pari opportunità;
- promuovere campagne di informazione e sensibilizzazione per la prevenzione di comportamenti di molestia sul lavoro;
- valutare la possibilità di sperimentare iniziative di azioni positive, in particolare quelle sulla flessibilità d'orario di cui all'art. 9, legge 8 marzo 2000, n. 53 e al decreto interministeriale 15 maggio 2001.

b) Fra le Parti si predisporranno piani di ricerche e studi sui seguenti aspetti:

- la politica delle assunzioni (composizione professionale dell'occupazione maschile e femminile);
- le politiche d'inquadramento contrattuale (trattamento contrattuale maschile e femminile a parità di mansione);
- i processi formativi ed i percorsi di carriera aziendale degli uomini e delle donne (partecipazione delle donne alle attività formative e loro presenza ai livelli di responsabilità).

c) In vista del raggiungimento degli obiettivi di cui al punto a) l'Organizzazione territoriale fornirà, su richiesta motivata, al T.D.P.T. informazioni relativamente a:

- l'occupazione femminile per categoria professionale e livello di inquadramento;
- il numero di lavoratori assunti e la loro ripartizione per sesso, categoria e livello, nonché i budgets delle assunzioni;
- la scomposizione per sesso dei partecipanti ai corsi di formazione professionale interni ed esterni all'azienda;
- l'inquadramento contrattuale maschile e femminile a parità di profili professionali esaminati;
- la presenza femminile nelle sedi di partecipazione aziendale.

In tale senso il T.D.P.T. si esprimerà con suggerimenti e indicazioni finalizzati ad individuare possibili soluzioni aziendali che consentano la piena espressione e valorizzazione delle professionalità femminili.

d) I soggetti costituenti il T.D.P.T. sono membri delle rispettive Organizzazioni.

Di volta in volta può essere concordata e definita numericamente la partecipazione al T.D.P.T. di membri delle Direzioni aziendali e di lavoratori/trici delle aziende cooperative metalmeccaniche.

e) Nell'arco di vigenza del presente CCNL, le Parti realizzeranno sperimentalmente e di comune accordo, nelle aziende cooperative metalmeccaniche, almeno un progetto di azioni positive elaborato in sede aziendale.

B) Livello aziendale

a) In ambito aziendale verranno individuate apposite sessioni di confronto nelle quali si affronteranno le tematiche indicate al punto c) del "livello territoriale" sulla base dei relativi dati aziendali.

Dette sessioni, in accordo con il lavoro svolto dal T.D.P.T., elaboreranno progetti sperimentali di azioni positive, volte a realizzare la parità di trattamento per quanto attiene l'accesso al lavoro, la promozione e le condizioni di lavoro.

b) Le Parti si impegnano ad esaminare eventuali iniziative formative che:

- favoriscano l'accesso delle donne ai nuovi profili professionali e che consentano l'espressione di più elevate professionalità;
- consentano il reinserimento delle lavoratrici, dopo il periodo di assenza per maternità.

C) Permessi non retribuiti all'anno per padre e madre con figli fino a 5 anni

Fermo restando quanto previsto dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000 (congedi parentali), si conviene di concedere 24 ore retribuite fino al compimento del 3° anno di età ai genitori dei figli e dal 3° anno di età e fino al compimento del 5° , 40 ore non retribuite. Per beneficiare dei permessi il lavoratore è tenuto ad avvertire preventivamente l'azienda, salvo giustificato impedimento, ed a presentare:

- in caso di malattia, il certificato medico, che attesti la malattia del figlio;
- in altri casi connessi ad esigenze del figlio, elementi probanti di necessità.

Tali permessi non possono essere fruiti congiuntamente a periodi di ferie o ad altri permessi previsti da leggi dello Stato, salvo giustificato motivo da comprovare a cura del lavoratore e soggetto a verifica tra la cooperativa e la Rappresentanza sindacale unitaria.

Nel caso in cui entrambi i genitori siano occupati in cooperative che applicano il presente contratto, i permessi possono essere usufruiti da ogni genitore in misura non superiore al 50%.

D) Molestie sessuali e "mobbing" sul lavoro

Le Parti invitano le aziende e le Rappresentanze dei lavoratori ad adottare un codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali e i comportamenti di "mobbing" sul lavoro, in coerenza con la procedura contenuta nell'Allegato del presente CCNL

Art. 10 - Iniziative di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'impresa

Le Associazioni cooperative e FIM, FIOM, UILM, concordano di istituire una Commissione che fornirà indirizzi al fine di promuovere - anche attraverso attività svolte in accordo con le rispettive strutture territoriali - la sperimentazione di iniziative di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'impresa anche in relazione alle innovazioni legislative in materia.

Una delle leve critiche di motivazione, efficacia professionale e democrazia aziendale, è rappresentata dalla partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti sindacali alla vita aziendale, sia con riferimento alla condivisione dei risultati e dell'andamento aziendale che alle strategie ed obiettivi di sviluppo.

Tutte le forme di partecipazione dei lavoratori si fondano sull'idea di un interesse comune tra i lavoratori stessi ed i soci alla prosperità dell'impresa comune alle due Parti.

In tal senso, anche in considerazione del valore partecipativo che la società cooperativa incorpora, si prevede l'adozione di forme partecipative specifiche per implementare un "moderno sistema di relazioni industriali" e per agevolare l'adesione dei lavoratori ad una "Cultura della partecipazione" basata sulla conoscenza, sulla consapevolezza e sulla corresponsabilizzazione.

A tal fine, le Parti condividono l'opportunità di introdurre, in relazione alle esigenze delle imprese e dei lavoratori, le seguenti pratiche partecipative:

1) partecipazione dei lavoratori ad un incontro annuale (assemblea dedicata in aggiunta a quanto previsto dalla legge n. 300/1970) con l'azienda, al fine di condividere le strategie future di carattere economico, l'evoluzione organizzativa e le prospettive occupazionali;

2) definizione di un modello strutturato, anche mediante specifiche informazioni di reparto o aree di business, di condivisione degli obiettivi e priorità aziendali e di chiarezza sulle aspettative di apporto individuale dei lavoratori ai risultati aziendali.

Sperimentazione

Le Parti convengono sull'opportunità di proporre la realizzazione di iniziative sperimentali in materia di partecipazione nella convinzione che valori quali la condivisione, la trasparenza, la fiducia e il riconoscimento rivestano primaria importanza, tantopiù in un contesto fluido e complesso come l'attuale. È infatti su questi pilastri valoriali che può essere perseguito un progetto evolutivo delle relazioni industriali che abbia l'ambizione di migliorare la funzionalità organizzativa dell'azienda a vantaggio dell'andamento dell'impresa e dei lavoratori. Consapevolezza delle responsabilità, programmazione condivisa e riconoscimento del valore sono le mete verso cui indirizzarsi, anche attraverso la promozione di percorsi di formazione e reciproco apprendimento collaborativo tra le Parti, anche nell'intento di ricercare un sistema di relazioni più rispondente alle nuove esigenze.

Il modello sperimentale sarà implementato dalle aziende su base volontaria e in accordo con la R.S.U., con la possibilità di trovare la sua formalizzazione all'interno di un "Protocollo sulla partecipazione", da definirsi con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni.

Tale sistema partecipativo si fonderà su quei principi di condivisione operativa già presenti all'interno dei moderni assetti organizzativi nelle imprese.

Il nuovo modo di lavorare presuppone una continua interazione tra i diversi livelli aziendali ed una piena collaborazione di tutte le Parti.

Operare in team, nei gruppi di lavoro e dare un contributo per realizzare insieme, come squadra, quel "valore aggiunto" che il singolo da solo non sarebbe in grado di apportare.

Questi concetti che già sono presenti nelle aziende possono costituire il fondamento di un modello sperimentale di partecipazione.

Si tratta della condivisione di soluzioni e processi a monte, fin dall'inizio, per riuscire poi nel prosieguo a risolvere i problemi e a cogliere le opportunità in maniera immediata e tempestiva.

La partecipazione dovrà concretizzarsi nella quotidianità, nelle diverse fasi operative.

Sarà garantita la presenza di un rappresentante dei lavoratori nei gruppi di lavoro (o team) cross - funzionali, con la presenza cioè delle varie funzioni aziendali, chiamati di volta in volta ad affrontare le varie questioni, di natura produttiva o organizzativa.

Questa forma di partecipazione avanzata, che si fonda su una piena condivisione e sulla collaborazione "ab origine" nella individuazione delle soluzioni più adeguate, può portare ad un'evoluzione del modello dei Comitati di partecipazione e dei processi di informazione e consultazione, fornendo nuovi elementi all'implementazione di rapporti orientati alla condivisione di obiettivi.

Tutti gli aspetti della vita aziendale possono costituire oggetto della sperimentazione partecipativa ma appare particolarmente opportuno che la sua attuazione sia presa in considerazione nel caso di piani o progetti aziendali - come quelli rivolti ad aspetti quali l'innovazione, il miglioramento continuo ma anche per la miglior gestione e superamento di situazioni critiche - che meglio potrebbero trovare attuazione con il coinvolgimento e la partecipazione diretta dei lavoratori.

L'eventuale adozione del modello di partecipazione così delineato potrà essere meglio definito a livello aziendale anche sul piano delle modalità operative.

Nota

Tutto l'articolato andrà armonizzato, in sede di stesura definitiva, con quanto già definito in merito, da parte prima del vigente CCNL cooperativo.

Articolo 10 BIS – Commissione nazionale per l'integrazione dei lavoratori migranti.

Le Parti stipulanti convengono di costituire in sede nazionale la "Commissione per l'integrazione dei lavoratori migranti" formata da e (tre) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti con lo scopo di individuare iniziative dirette a promuovere presso le aziende l'integrazione e la comprensione culturale dei lavoratori migranti.

In particolare, la Commissione ha il compito di:

a) Proporre, sulla scorta delle esperienze già maturate, interventi diretti a favorire l'organizzazione delle mense aziendali nel rispetto delle differenze di culto religioso;
b) Promuovere l'applicazione di quanto già indicato nella Dichiarazione comune posta in calce alla disciplina contrattuale delle ferie volto a permettere ai singoli lavoratori di fruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal Contratto al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi di origine;
c) Segnalare le esperienze di organizzazione dell'attività aziendale volta a favorire l'integrazione dei lavoratori migranti con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti.

La commissione ha altresì il compito di:

d) Valutare la fattibilità, avvalendosi della collaborazione della sezione metalmeccanica dell'ente bilaterale nazionale, di progetti di traduzione in lingua straniera delle norme di sicurezza con riferimento alle tipologie aziendali caratterizzate da una significativa presenza di lavoratori stranieri.

Dichiarazione comune
Collaborazione Scuola impresa nei percorsi di istruzione
Alternanza scuola lavoro, Istruzione tecnica superiore, Apprendistato

Le Parti riconoscono l'esigenza di rafforzare ed accrescere le reti di collaborazione tra il mondo della formazione e quello del lavoro oggi attive in alcune iniziative spesso non in connessione tra loro. In questo ambito si presenta l'occasione per promuovere il senso di responsabilità sociale delle imprese cooperative che in coordinamento con le istituzioni scolastiche

possono contribuire ad integrare i curricula scolastici offrendo esperienze formative sul lavoro e di orientamento, così da sviluppare nei giovani le competenze utili ad affrontare in modo consapevole il mondo del lavoro.

In tal senso le Parti riconoscono l'importanza dello sviluppo di un sistema di attestazione delle competenze acquisite dai giovani in ambito lavorativo come strumento che garantisca la serietà dell'esperienza formativa on the job e che valorizzi il curriculum dei giovani.

Le Parti intendono monitorare e diffondere congiuntamente gli strumenti di collaborazione formativa tra scuola e impresa esistenti nel nostro ordinamento, ossia: l'alternanza scuola lavoro, gli ITS, l'apprendistato duale.

Alternanza scuola lavoro

Le Parti intendono sostenere l'alternanza scuola lavoro in quanto modalità didattica adottata per sviluppare e valorizzare le attitudini degli studenti e, quindi, parte integrante del curriculum scolastico degli studenti dell'ultimo triennio delle scuole superiori. Essa ha la finalità di completare alcune delle competenze formate a scuola e di svilupparne altre, attraverso le conoscenze e le esperienze che si possono acquisire in ambito lavorativo, di far conoscere e sperimentare, anche con il coinvolgimento della R.S.U., la dimensione di relazione, la rappresentanza dei diversi interessi e dei diversi modelli organizzativi all'interno delle cooperative e di orientare gli studenti, superando tradizionali orientamenti di genere, a futuri percorsi di istruzione o all'inserimento nel mondo del lavoro. Affinché l'alternanza scuola lavoro possa espletare compiutamente tali finalità e possa, quindi, definirsi un'esperienza di qualità, le Parti individuano quali capisaldi necessari: un congruo percorso per uno sviluppo delle competenze, relazione alle caratteristiche delle aziende e del progetto da realizzare; la progettazione congiunta tra scuola e impresa dell'esperienza in alternanza; la valutazione congiunta dell'esperienza medesima; l'attestazione delle competenze acquisite dai ragazzi in ambito lavorativo.

Istituti tecnici superiori

Le Parti intendono diffondere la conoscenza dei percorsi post diploma ITS che offrono una formazione tecnica altamente qualificata che agevola l'accesso dei giovani nel mondo del lavoro. I corsi di istruzione terziaria, ITS, sono realizzati in collaborazione con imprese, università, centri di ricerca ed enti locali per sviluppare nuove competenze in aree tecnologiche importanti per lo sviluppo economico e per la competitività del Paese. Al fine di monitorare la diffusione della conoscenza di tale percorso formativo, i risultati in termini occupazionali degli studenti diplomati e l'attestazione delle competenze acquisite in ambito lavorativo, la Commissione nazionale formazione professionale e apprendistato attiverà una collaborazione a partire dalla rete tra ITS di settore meccanica e meccatronica, prevedendo incontri periodici con la stessa.

Apprendistato

Le Parti sostengono l'apprendistato professionalizzante quale canale privilegiato di accesso al lavoro e l'apprendistato duale (cioè di I e III livello) quale strumento di formazione che combina il percorso di istruzione con un contratto di lavoro. Le Parti intendono promuovere l'apprendistato duale, che è ancora poco sviluppato e coinvolge un numero limitato di studenti e imprese, supportando la progettazione di ulteriori e nuovi percorsi di apprendistato diffondendo le buone pratiche di progettazione presenti nel territorio nazionale tra scuole, università e imprese, i risultati in termini occupazionali dei giovani e monitorando l'attestazione delle competenze acquisite in ambito lavorativo.

Art. 11 Lavoro a domicilio

Fatta salva la disciplina prevista dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, entro tre mesi dalla stipulazione del presente contratto le Associazioni territoriali cooperative di competenza, trasmetteranno al Sindacato provinciale di categoria un elenco delle aziende metalmeccaniche associate che si avvalgono di prestazioni di lavoro subordinato a domicilio. Ogni

sei mesi le stesse Associazioni territoriali cooperative di competenza trasmetteranno le eventuali variazioni del suddetto elenco.

Durante l'incontro di cui all'art. 3, l'Associazione territoriale darà informazioni globali di carattere previsionale sull'andamento del fenomeno riferito alle aziende metalmeccaniche associate e sui prevedibili riflessi sull'occupazione.

Dichiarazione comune

Ai lavoratori a domicilio si applicano le discipline di cui agli artt. 15, 16 e 17, Sezione quarta, Titolo IV.

Art. 12 Istituzioni interne a carattere sociale

L'azienda tramite la Rappresentanza sindacale unitaria comunicherà ai Sindacati provinciali di categoria, gli Statuti o regolamenti delle istituzioni aziendali di carattere sociale, ove tali Statuti o regolamenti esistano.

SEZIONE SECONDA

Diritti Sindacali

Premessa

Le rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle Rappresentanze sindacali unitarie nel rispetto dei principi e della disciplina stabiliti dal T.U. sulla Rappresentanza del 28 luglio 2015 e dall'accordo di categoria per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie-allegato al presente contratto (Allegato 4*)*.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le funzioni attribuite per legge e/o per contratto alle Rappresentanze sindacali aziendali vengono esercitate dalle Rappresentanze sindacali unitarie. Le stesse risultano pertanto titolari di tutti i relativi diritti, poteri e tutele.

Le Parti stipulanti si incontreranno per armonizzare e adeguare le normative contrattuali con eventuali interventi legislativi in materia.

Art. 1 - Assemblea

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 avrà corso nel rispetto delle seguenti modalità:

1) la convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di due giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno;

2) le Organizzazioni sindacali stipulanti e/o la Rappresentanza sindacale unitaria convocheranno l'assemblea retribuita possibilmente alla fine o all'inizio dei periodi di lavorazione, fermo restando quanto previsto alla lett. a), punto 4, Sezione seconda del T.U. 28 luglio 2015;

3) le Organizzazioni sindacali stipulanti e/o le Rappresentanze sindacali aziendali nel convocare assemblee retribuite di gruppi di lavoratori da tenersi durante l'orario di lavoro dovranno tenere conto delle esigenze afferenti la continuazione della normale attività degli altri lavoratori non interessati all'assemblea stessa;

4) quando nell'unità produttiva il lavoro si svolge a turni l'assemblea può essere articolata in più riunioni nella medesima giornata;

5) lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Saranno definite a livello aziendale le particolarità di svolgimento e di attuazione in relazione ai punti 4) e 5).

Dovranno essere preventivamente comunicati all'azienda i nominativi dei dirigenti esterni del Sindacato che si intenda eventualmente far partecipare all'assemblea.

Analogo diritto di assemblea viene riconosciuto anche nelle unità produttive con meno di 15 dipendenti, nel limite massimo di 8 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al 2° comma dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

A tale monte ore annuo viene aggiunta, a far data dal 1° gennaio 2004, un'ulteriore ora esclusivamente dedicata da un canto, all'informazione ai lavoratori sui temi della salute e della sicurezza e dall'altro, alle problematiche della previdenza complementare.

Tali assemblee saranno tenute, di norma, fuori dalle unità produttive medesime, con le modalità di cui sopra in quanto compatibili.

Art. 2 - Diritto di affissione

Il diritto di affissione viene regolato dall'art. 25 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, e dal punto 4, lett. c), Sezione seconda del T.U. 28 luglio 2015.

Art. 3 - Locali e attrezzature

In adempimento alla legislazione vigente, il datore di lavoro, nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, porrà a disposizione della Rappresentanza sindacale unitaria, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore a 200 dipendenti, le Rappresentanze sindacali unitarie di cui al precedente comma hanno diritto di usufruire di un locale idoneo alle loro riunioni.

Nelle stesse unità produttive verranno messi a disposizione della R.S.U., laddove possibile e su specifica e motivata richiesta, apposite attrezzature informatiche ritenute consone, concordemente dalla R.S.U. e dalla Direzione aziendale, all'espletamento delle specifiche funzioni sindacali.

Art. 4 - Strumenti informatici

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

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

Art. 5 - Permessi per motivi sindacali e cariche elettive

Ai lavoratori che siano membri degli Organi direttivi nazionali e provinciali delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali metalmeccanici, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e garantito comunque in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva.

La misura dei permessi viene così determinata:

Numero dipendenti dell'azienda	*Ore di permesso "pro-capite" (annuale)*	*Massimo globale totale annuale per azienda*
Fino a 100	96	192
Da 101 a 200	96	288
Da 201 a 300	120	600
Oltre 300	120	Nessun limite

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali alle Associazioni cooperative territoriali, che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Per l'aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui all'art. 31 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive, si applica la normativa, in tema di permessi, di cui all'art. 32 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

I componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie per l'espletamento del loro mandato hanno diritto a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

In sostituzione di quanto previsto dall'art. 23 della legge n. 300/1970, le ore di permesso retribuite non potranno essere inferiori complessivamente a 2 (due) ore all'anno per ciascun dipendente.

Nell'ambito del suddetto monte ore rientrano i permessi retribuiti di cui all'art. 5, Sezione prima.

Nel caso che si evidenzi, nell'ambito del confronto fra le Parti collegato alla costituzione dei CTC, una insufficienza del suddetto monte ore annuo, le Parti potranno concordare, a tal fine, ulteriori permessi retribuiti.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al 7° comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola 24 ore prima, tramite le Rappresentanze sindacali.

Sono inoltre fatti salvi i permessi non retribuiti e le relative procedure di cui all'art. 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

I nominativi dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie e le relative variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni cooperative territoriali che provvederanno a comunicarli all'azienda cui il lavoratore appartiene.

I permessi previsti dal presente articolo, se non usufruiti durante l'anno, potranno essere utilizzati entro il primo trimestre dell'anno successivo.

Tali permessi non sono cumulabili con quelli eventualmente già stabiliti in materia, da accordi aziendali, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.

Le ore di permesso sindacale retribuite saranno liquidate in base alla retribuzione globale di fatto.

Art. 6 - Tutela dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie

La tutela prevista dall'art. 14 dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966 sulle Commissioni interne viene estesa, limitatamente al periodo di durata dell'incarico, ai componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie di cui all'art. 5.

I nominativi dei componenti della Rappresentanza sindacale unitaria di cui sopra dovranno essere trasmessi alla Direzione aziendale per il tramite delle Associazioni cooperative territoriali.

Ogni sostituzione sarà tempestivamente comunicata con le stesse modalità.

In caso di mobilità interna non meramente temporanea limitata a singoli componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie, lo spostamento degli stessi sarà subordinato, nel caso di loro richiesta, ad un esame preventivo con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Art. 7 - Versamento dei contributi sindacali

L'azienda cooperativa provvederà a trattenere sulla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta l'importo del contributo associativo sindacale.

Per autorizzare l'azienda cooperativa alla trattenuta verrà consegnata delega debitamente sottoscritta dal lavoratore, valida fino a revoca, contenente l'indicazione precisa dell'ammontare (in euro od in percentuale) del contributo.

Art. 8 - Affissione del contratto

Il presente contratto di lavoro e l'eventuale regolamento interno saranno affissi in ogni stabilimento.

SEZIONE TERZA

Sistema di regole contrattuali

Art. 1 (Assetti contrattuali e competenza dei due livelli di contrattazione)

Le Parti, avendo assunto quale regola dei propri comportamenti il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro cooperativo e riconoscendosi nel Titolo 6 del Protocollo di relazioni industriali del 5 aprile 1990 tra centrali cooperative e OO.SS. nazionali, realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo del 23 luglio 1993 così come integrato dall'accordo interconfederale del 18 settembre 2013.

Le Parti si impegnano ad armonizzare ed integrare i testi di cui alla Premessa e alla Sezione terza del CCNL, alla luce delle modifiche ed integrazioni che saranno definite dagli accordi interconfederali, sottoscritti dalle Associazioni cooperative con le Organizzazioni sindacali.

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

A) Competenze del contratto collettivo nazionale di lavoro

Il contratto collettivo nazionale di lavoro svolge il ruolo centrale di guida dei rapporti sindacali, disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte primaria di regolamentazione degli istituti normativi e del trattamento retributivo, definendo così effetti economici coerenti con i parametri di riferimento indicati in tal senso dal punto 2 del titolo "Assetti contrattuali" del Protocollo del 23 luglio 1993.

Nell'ambito delle competenze fondamentali assegnate al contratto nazionale rientrano, in particolare, quelle relative alla regolamentazione delle seguenti materie:

- relazioni sindacali, sistemi di informazione, procedure e metodologie di confronto e di partecipazione;
- diritti sindacali;
- regime di orario di lavoro;
- pari opportunità e valorizzazione della differenza sessuale;
- disciplina dell'inquadramento dei lavoratori;
- diritto allo studio e formazione professionale;
- modalità di regolamentazione dei contratti di formazione-lavoro, del part-time e dei contratti a tempo determinato.

Il contratto nazionale definisce per il livello aziendale le materie e i soggetti abilitati, prevedendo, altresì, opportune garanzie procedurali di prevenzione del conflitto.

B) Competenze del contratto aziendale

La contrattazione a livello aziendale riguarderà materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e verrà pertanto svolta per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro, in conformità ai criteri e alle procedure ivi indicate.

In conseguenza di ciò le materie sono le seguenti:

- le specifiche modalità di fruizione della riduzione di orario, della flessibilità dei suoi regimi e i calendari annui;
- le specifiche modalità applicative del lavoro a part-time, a tempo determinato e dei contratti di formazione e lavoro;
- introduzione di nuovi turni di lavoro;

- progetti di formazione continua;
- aspetti applicativi dell'inquadramento;
- ambiente di lavoro e sicurezza;
- modalità di applicazione delle pari opportunità;
- modalità di applicazione del diritto allo studio.

Al contratto aziendale viene, inoltre, attribuita la funzione di negoziare erogazioni retributive in osservanza di quanto indicato nell'art. 12 "Premio di risultato", Titolo IV.

In applicazione dell'accordo interconfederale del 13 settembre 1994, sono titolari della negoziazione in sede aziendale, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le R.S.U. costituite ai sensi dell'accordo interconfederale del 13 settembre 1994 e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Le aziende possono essere assistite e rappresentate dalle Associazioni cooperative territoriali.

Le Parti, infine, recepiscono nel presente contratto le procedure di prevenzione del conflitto di cui al Titolo 8 del Protocollo di relazioni industriali del 5 aprile 1990 tra centrali cooperative e OO.SS. nazionali.

Coordinamento e implementazione della contrattazione aziendale

La Commissione paritetica nazionale prevista dall'art. 12, Sezione quarta, Titolo IV, inoltre dovrà:

a) disciplinare contenuti, tempi e procedure della contrattazione di secondo livello in coerenza con quanto previsto dagli accordi interconfederali sottoscritti;

b) formulare, attraverso il monitoraggio e l'analisi delle risultanze delle contrattazioni territoriali e fermo restando il principio generale del "ne bis in idem" già previsto dal CCNL all'art. 4, Sezione terza (non ripetitività della negoziazione in azienda delle materie e istituti già negoziati al livello nazionale), proposte di aggiornamento circa le materie che il CCNL potrà rinviare alla contrattazione aziendale. In tale sede sarà valutata la possibilità di definire modalità ed ambiti di confronto aziendale sulla materia dell'inquadramento professionale.

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

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

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

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

Art. 1 ter - Procedura di confronto negoziale per le imprese cooperative senza le R.S.U.

In applicazione di quanto previsto dal CCNL cooperativo, le Parti prevedono la seguente procedura per la stipula di accordi aventi ad oggetto il Premio di risultato da valere per le cooperative in cui non sia costituita la Rappresentanza sindacale unitaria e che intendano aderire alla stessa. A tale proposito, sin da ora, si concorda che:

- la cooperativa, di concerto con la propria associazione territoriale, o le Organizzazioni sindacali territoriali in rappresentanza dei lavoratori interessati, sulla scorta di eventuali modelli e format individuati, potranno proporre i parametri da utilizzare e la relativa quantificazione dei valori del Premio di risultato;
- la cooperativa, assistita dall'Organizzazione cooperativa e le Organizzazioni sindacali si attiveranno per il confronto sulla proposta stessa e la stipula dell'accordo istitutivo del premio di risultato, prevedendo nello stesso accordo le modalità di comunicazione, sia ai lavoratori interessati, che alle Rappresentanze territoriali;
- la sede territoriale provvederà ad informare la Commissione paritetica nazionale prevista nell'art. 12, Sezione quarta, Titolo IV, degli accordi sottoscritti.

Art. 2 - Decorrenza e durata

Il presente CCNL, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 01/07/2021 e scade il 30/06/2024.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al 1° comma se non disdetto, sei mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Dichiarazione tra le parti

La durata del presente CCNL non costituisce regolamentazione della durata del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ai fini degli assetti della contrattazione collettiva.

Art. 3 - Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Le proposte per un nuovo accordo saranno presentate secondo i criteri e le modalità di cui al T.U. 28 luglio 2015 e in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

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

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

Art. 4 - Procedura di rinnovo degli accordi aziendali

Le Parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, si esercita, ha efficacia e impegna le Parti secondo quanto previsto dal CCNL e dal T.U. 28 luglio 2015.

Gli accordi aziendali sono negoziabili in considerazione del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del Contratto collettivo nazionale.

In coerenza con quanto previsto dalla premessa al contratto, le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere sottoscritte congiuntamente dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e dalla Rappresentanza sindacale unitaria ovvero per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, dalle Organizzazioni sindacali nazionali e dalla Rappresentanza sindacale unitaria, e presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione cooperativa territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle

trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

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

Art. 5 - Distribuzione del contratto

Le aziende, a partire dal mese di ottobre 2018 ed entro il mese di dicembre 2018, distribuiranno a ciascun lavoratore in forza una copia del presente contratto collettivo di lavoro.

Disposizione finale

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani, concordare 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 dalle sottoscritte Associazioni Cooperative.

SEZIONE QUARTA

Disciplina del rapporto individuale di lavoro

TITOLO I

Costituzione, tipologie, luogo della prestazione e modifiche del rapporto di lavoro

Art. 1 - Assunzione

L'assunzione dei lavoratori è fatta in conformità alle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

a) la tipologia del contratto di assunzione;

b) la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;

c) la sede di lavoro in cui presterà la sua opera;

d) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro e la retribuzione;

e) la categoria giuridica di appartenenza, per i soli fini previsti dalla legislazione vigente (compresa quella riguardante l'assicurazione malattia e il congedo matrimoniale);

f) l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;

g) la durata dell'eventuale periodo di prova;

h) le condizioni connesse alla tipologia del contratto di assunzione e tutte le altre eventuali condizioni concordate.

Al lavoratore sarà consegnata una copia del presente contratto collettivo di lavoro, la modulistica riguardante l'iscrizione a previdenza cooperativa e la scheda informativa di cui all'art. 15, Sezione quarta, Titolo IV, i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, ed ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge.

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate secondo quanto previsto dall'art. 1, Sezione quarta, Titolo V.

Art. 2 - Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

Categoria professionale precedente	*Nuova categoria professionale*	*Durata ordinaria*	*Durata ridotta*
1ª	-	~~1 mese~~	~~20 giorni~~
2ª, 3ª e 3ªS	D1 - D2 - C1	1 mese e ½	1 mese
4ª, 5ª e 6ª	C2 - C3 - B1	3 mesi	2 mesi
7ª, 8ª e 9ª	B2 - B3 - A1	6 mesi	3 mesi

I periodi di prova sono ridotti nelle misure sopra indicate per i lavoratori:

a) che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi la durata della prova è ridotta nella stessa misura.

Al fine di poter usufruire delle riduzioni sopra riportate i lavoratori di cui ai punti a) e b) dovranno presentare all'azienda, al momento dell'assunzione, gli attestati o i certificati di lavoro atti a documentare i compiti e le funzioni svolte nelle precedenti occupazioni.

Comunque, per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova fa testo soltanto la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal 1° comma del presente articolo.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 del presente titolo e non è ammessa né la protrazione, né la rinnovazione, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due Parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né della relativa indennità sostitutiva.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Durante il periodo di prova sussistono fra le Parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto, salvo che non sia diversamente disposto dal contratto stesso.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato integrando tale trattamento, in caso di lavorazione a cottimo, con il guadagno spettante per il lavoro eseguito.

Art. 3 - Documenti, residenza e domicilio

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

a) carta di identità o documento equipollente;

b) libretto di lavoro o documento equipollente;

c) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

d) certificato di residenza di data non anteriore a 3 mesi (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza).

Ai sensi dell'art. 689 del codice di procedura penale e nei limiti di cui all'art. 8 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore.

All'atto dell'assunzione il lavoratore esibirà, ove ne sia in possesso, la sezione del libretto personale sanitario e di rischio da compilarsi a cura dell'azienda.

Il datore di lavoro dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti di residenza e di domicilio.

Art. 4 - Tipologie contrattuali

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

A) Contratto di lavoro Part-time

Norme generali

Le Parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro ad orario ridotto può prevedere una riduzione dell'orario normale giornaliero di lavoro (c.d. orizzontale), ovvero lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o dell'anno (c.d. verticale), oppure attraverso una combinazione delle precedenti modalità giornate ad orario ridotto limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno (c.d. misto).

Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche ai fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; in tale ultimo caso e nel caso in cui il part-time c.d. verticale comprenda i giorni del fine settimana, l'attivazione sarà oggetto di esame preventivo con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati, oltre quanto previsto dall'articolo 1, del presente titolo, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno così come previsto dalle norme vigenti, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

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

Clausole elastiche

Possono essere concordate clausole 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 relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, nel 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 la 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 onnicomprensiva 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 quantità 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 onnicomprensiva pari al 15% da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il lavoratore che abbia aderito alle clausole elastiche, previa comunicazione scritta da presentare con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei casi di cui al paragrafo "Richiesta del lavoratore di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale" e nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:

- altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni d'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 R.S.U. ovvero tra azienda e lavoratore interessato.

Lavoro supplementare e straordinario

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

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

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

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

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

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

a) accoglierà le richieste motivate, e debitamente documentate, da:
- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap; necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni; ove la suddetta percentuale sia stata raggiunta, eventuali richieste motivate dalla necessità di accudire i figli fino al compimento di 3 anni saranno accolte fino ad una percentuale massima complessiva del 5 per cento del personale in forza a tempo pieno;

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

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

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

Nelle aziende fino a 100 dipendenti, l'azienda, nell'ambito della percentuale massima complessiva del 3 per cento dei lavoratori in forza a tempo pieno (con arrotondamento all'unità superiore):
a) valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate e debitamente documentate, dalle ragioni indicate al comma precedente alle lettere a) e b); i casi di cui alla lettera a) hanno la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time; ove la suddetta percentuale sia stata raggiunta, eventuali richieste motivate dalla necessità di accudire i figli fino al compimento di 3 anni saranno accolte fino ad una percentuale massima complessiva del 4 per cento del personale in forza a tempo pieno;
b) valuterà l'accoglimento delle richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative.

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

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alle esigenze tecnico-organizzative, l'azienda, su richiesta della Rappresentanza sindacale unitaria, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime motivazioni costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole flessibili.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 30 giorni dalla richiesta.

Informazioni

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 per gruppi omogenei di lavoratori sarà oggetto di informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria.

Dichiarazione comune

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

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

B) Contratto di lavoro a tempo determinato

Norme generali

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato. Per i contratti con durata fino a 36 mesi, nell'ambito della durata dei contratti medesimi, i periodi di conservazione del posto e di trattamento economico previsti dall'articolo 2, Sezione Quarta - Titolo VI per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti si applicano secondo il principio di proporzionalità diretta.

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

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

Le imprese informano i lavoratori operanti a tempo determinato nonché la R.S.U. 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'articolo 4 , secondo comma, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 .

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

Stagionalità

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 21 , secondo comma, D.Lgs. n. 81/2015 oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazione, le Parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

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

Diritto di precedenza

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.

Informazioni

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 e la qualifica dei lavoratori interessati nonché i dati sulle trasformazioni a tempo indeterminato di lavoratori già assunti con contratto a termine e l'eventuale esercizio del diritto di precedenza.

Saranno altresì fornite informazioni riguardanti i dati sulle dimensioni quantitative dei lavoratori in somministrazione e la qualifica dei lavoratori interessati.

C) Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro

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

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

Nota a verbale del 31 maggio 2021

Fermo restando quanto condiviso nella clausola di salvaguardia posta in calce al presente articolo, le Parti confermano che le previsioni di cui alla lettera C) definite con il CCNL, non costituiscono una modifica, ai sensi del secondo comma dell'art. 19 , D.Lgs. n. 81/2015 , dei limiti di durata stabiliti dalla medesima legge in caso di successione di più contratti a termine.

D) Lavoro in somministrazione

I lavoratori in somministrazione hanno diritto, per tutta la durata della missione, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei lavoratori di pari livello dell'azienda secondo quanto previsto dall'articolo 35 , del D.Lgs. n. 81/2015 .

Gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati in missione alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al quarto comma

dell'articolo 12, Sezione quarta, Titolo IV, in proporzione diretta al periodo di missione complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più missioni a termine.

Clausola di salvaguardia

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

E) Lavoro agile

Entro la data di stesura del presente CCNL, le Parti, in seguito al ricorso diffuso al lavoro agile conseguente alle misure di contenimento della Pandemia da "Covid19", nel confermare il principio della parità di trattamento dei lavoratori in modalità agile rispetto a quelli che svolgono la prestazione in "presenza" convengono di affidare ad una Commissione paritetica il compito di monitorare il processo legislativo inerente lo smart working, analizzare le buone pratiche aziendali attivate in questo periodo di pandemia, definire un quadro normativo che contempli, tra gli altri, i temi dell'esercizio del "diritto alla disconnessione", dei "diritti sindacali", la tutela della privacy, degli strumenti di lavoro informatici, e del diritto alla formazione.

Tutto ciò per addivenire ad uno specifico articolo che normi il così detto "lavoro da remoto" all'interno del Contratto Nazionale Cooperativo.

Art. 5 - Apprendistato

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, si fa rinvio alle rispettive discipline allegate che fanno parte integrante del presente contratto.

Art. 6 - Lavoro dei minori, dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria e altri casi socialmente rilevanti

Il lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria è regolato dalle disposizioni di leggi vigenti in materia.

A) Inserimento al lavoro per casi di emarginazione sociale

Le Parti concordano al fine di realizzare il massimo di efficacia nell'inserimento di portatori di handicap fisici e psichici, tossicodipendenti, soggetti a rischio, casi sociali, ecc. di attivare procedure di informazione e confronto con l'intento di definire sperimentazioni e progetti di inserimento che tengano conto degli obblighi di legge raccordandoli all'arco di bisogni dei soggetti e delle loro capacità lavorative acquisite e potenziali.

In questo ambito si individuano come strumenti da percorrere accordi sindacali e convenzioni che coinvolgano:
- le AASSLL e i comuni che dovranno individuare e disegnare i bisogni, progettare le ipotesi di inserimento-recupero, selezionarli, garantire eventuali interventi tecnici e di formazione professionale, verificare gli inserimenti;
- le Associazioni delle categorie protette;
- l'Ufficio provinciale del lavoro al quale si chiede di armonizzare la gestione della legge n. 482/1968 con i progetti di inserimento.

Tali accordi e convenzioni, per ottenere il massimo dei risultati, negli inserimenti, sia per il soggetto, sia per gli altri lavoratori, sia per l'impresa, dovranno prevedere adattamenti delle postazioni di lavoro, apparecchiature particolari necessarie ai soggetti, eventuali abbattimenti di barriere architettoniche, processi formativi da attivare, profili, condizioni

di lavoro e orari, anche attraverso il ricorso ai finanziamenti previsti dalla CEE (percorsi di formazione e stages) e delle leggi regionali in materia.

Nei vari territori le Parti si impegnano affinché tra ASL, Istituzioni, imprese e loro Associazioni, Sindacato, si arrivi a convenzioni che agevolino assunzioni di portatori di handicap fisici e psichici, soggetti a rischio, casi sociali, anche attraverso contratti di formazione-lavoro.

Le Parti concordano inoltre sulla possibilità che a livello territoriale si individuino spazi lavorativi per attività formativo/risocializzanti da mettere a disposizione delle AASSLL e delle Associazioni volontarie che dovranno operare su progetti e programmi ben definiti.

I lavoratori, nel cui nucleo familiare sia certificata la presenza di un portatore di handicap, potranno usufruire di permessi non retribuiti per un massimo di 40 ore annue.

B) Tossicodipendenti

Le Parti concordano sulla necessità di attivare strumenti e interventi capaci di contribuire alla riabilitazione e reinserimento dei tossicodipendenti, alla tutela del rapporto di lavoro, alla prevenzione.

A tal fine le Parti si impegnano a favorire:

1) La costituzione, compatibilmente con le esigenze aziendali, di "referenti interni" disposti ad operare nel sostegno del soggetto tossicodipendente in fase di reinserimento lavorativo, e capaci di condurre interventi personalizzati nei confronti dei compagni di lavoro.

2) La completa applicazione del Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309).

In tale ambito, in caso di accertamento da parte delle strutture sanitarie competenti dello stato di tossicodipendenza di un lavoratore che individui, nell'espletamento delle sue mansioni, rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi, la Direzione aziendale, sentite le R.S.U., verificherà la possibilità di affidare al lavoratore mansioni equivalenti che non comportino tali rischi.

Se la citata verifica risultasse negativa, in conseguenza delle specifiche esigenze produttive e organizzative dell'azienda, verrà accertata la disponibilità del lavoratore a venire collocato in aspettativa ai sensi e agli scopi del 1° comma dell'art. 99 della legge 22 dicembre 1975, n. 685 così come modificato dall'art. 29 della legge 26 giugno 1990, n. 162, in caso di indisponibilità a ciò da parte del lavoratore, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo soggettivo.

I lavoratori, nel cui nucleo familiare venga certificata la presenza di un tossicodipendente, possono usufruire di un periodo complessivo di aspettativa non retribuita, finalizzata alla assistenza per il recupero del tossicodipendente, di una durata massima di 6 mesi.

I familiari di cui sopra potranno, inoltre, usufruire di permessi non retribuiti per un massimo di 40 ore annue e potranno altresì usufruire, con priorità, delle possibilità di orari flessibili e di lavoro a tempo parziale.

3) Un uso appropriato dei provvedimenti disciplinari, che tenga conto della particolare situazione del tossicodipendente e del programma di inserimento.

4) Previa convenzione in sede territoriale tra imprese, Associazioni imprenditoriali, ASL e istituzioni, si concorda sull'uso dei contratti di formazione-lavoro per l'assunzione di giovani che sono alla fine dei programmi di recupero ed hanno bisogno di essere reinseriti nel mondo del lavoro.

Alla fine del contratto non c'è l'obbligo, per l'azienda, dell'assunzione a tempo indeterminato.

Art. 7 - Trasferta

Rimborso spese

A) 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 rimborso delle spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro.

Spetterà il rimborso delle spese relative ai pasti e pernottamento secondo le regole che seguono:

a) il rimborso del pasto meridiano è dovuto 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;
b) il rimborso del pasto serale è dovuto al lavoratore che, usando dei 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) il rimborso delle spese di pernottamento è dovuto al lavoratore che, per ragioni di servizio usando dei normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22. Tale rimborso non sarà erogato 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.

Il rimborso 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 al rimborso delle spese dei pasti qualora il lavoratore possa usufruire dei servizi messi a disposizione dall'azienda quali: buoni pasto, convenzioni con ristoratori o possa consumare il pasto presso la propria mensa aziendale o quella del cliente in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro; in quest'ultimo caso, ove sia stata sostenuta una spesa maggiore rispetto a quella della mensa di provenienza, si provvederà al rimborso della differenza.

Gli importi dei suddetti rimborsi spese saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.

Le spese effettive di viaggio, corrispondenti ai mezzi di trasporto forniti o autorizzati dall'azienda saranno dalle stesse anticipate. Saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese vive necessarie per l'espletamento della trasferta ed il saldo verrà effettuato unitamente alla corresponsione della retribuzione come disciplinato dall'art. 4, Sezione quarta, Titolo IV.

B) In alternativa al rimborso delle spese come sopra specificato, è possibile sostituire, anche in modo parziale, il rimborso con un'indennità di trasferta forfettaria per ciascun pasto, meridiano o serale e per il pernottamento i cui importi sono pari a:

Misura dell'indennità	*Dal 1/06/2024*	*Dal 1/06/2023*
Trasferta intera	49,68	46,47
Quota per il pasto meridiano o serale	12,89	12,41
Quota per il pernottamento	23,90	21,65

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.

Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo gli importi di cui alla precedente tabella sono maggiorati del 10 per cento.

Il lavoratore non ha alcun obbligo di presentare documentazione al fine di ottenere il rimborso forfettario.

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

Sia nell'ipotesi A) che nell'ipotesi B) le Parti confermano che non saranno erogati rimborsi 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.

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.

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

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

Trattamento per il tempo di viaggio

Al fine di prevedere lo svolgimento del normale orario di lavoro presso il luogo in cui è richiesta la prestazione lavorativa, al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo, 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) la corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;

b) la 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 art. 7, Sezione quarta, Titolo III (lavoro straordinario, notturno e festivo).

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

E' facoltà della contrattazione aziendale prevedere la forfetizzazione dei tempi di viaggio e/o del trattamento economico.

Le Parti confermano che il compenso per il tempo di viaggio effettuato al di fuori del normale orario di lavoro continua ad essere escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e/o di legge.

Le aziende porranno attenzione al rispetto del tempo minimo di riposo giornaliero di cui all'art. 7 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Trasferte con pernottamento

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.

Il rimborso delle spese o l'indennità forfettaria di trasferta sono dovuti ininterrottamente per tutto l'arco temporale fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore.

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.

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.

Le aziende comunicheranno al lavoratore, con un preavviso minimo di 7 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 luogo di lavoro/cantiere il lavoratore interessato ogniqualvolta ricorrano esigenze tecniche od organizzative.

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. 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 saranno riconosciute le sole spese di pernottamento, 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 esaminati 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 eventuali spese sostenute di vitto e pernottamento.

Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle ferie collettive e continuative, verranno rimborsate le spese di viaggio qualora egli rientri nella sede normale di lavoro oppure, ma sempre con il limite di spese di cui sopra, qualora rientri nella propria abitazione. In tal caso verrà inoltre riconosciuto il trattamento relativo al tempo di viaggio.

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 4 mesi continuativi l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, una licenza minima di tre giorni dei quali uno retribuito, saranno altresì riconosciuti il tempo di viaggio, il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere di origine e per il ritorno e il rimborso dei pasti consumati durante il viaggio.

Il lavoratore avrà la facoltà di recuperare - secondo le necessità produttive aziendali - un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni successivi alla data di godimento della licenza sopraddetta.

E' fatto obbligo al lavoratore, pena la decadenza dal 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.

In caso di richiesta di permessi per eventi o cause particolari di cui all'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, l'azienda rimborserà le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e con esclusione di ogni altro rimborso spese.

Aziende di manutenzione e di installazione di impianti

Le imprese cooperative di manutenzione e di installazione di impianti comunicheranno, su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie o delle Strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali sottoscritte, la dislocazione dei cantieri quando essi occupino almeno 25 dipendenti per oltre 4 mesi.

Nelle aziende di installazione di impianti con più unità produttive le Rappresentanze sindacali unitarie potranno istituire Organi di coordinamento.

I permessi sindacali di cui i suddetti Organi di coordinamento potranno usufruire sono regolamentati dalla vigente normativa in materia.

Dichiarazioni a verbale

Il lavoratore non si esimerà, salvo motivati e comprovati impedimenti, dal prestare la propria opera in trasferta, nel rispetto delle norme del presente contratto e con particolare riferimento a quelle dettate nella Sezione seconda "Diritti sindacali".

Le aziende che abbiano una prassi applicativa della disciplina prevista al punto XI) del precedente CCNL, in alternativa alla disciplina di cui al presente articolo, continueranno nella sua applicazione.

Sono osservate le disposizioni e le norme previste in materia dal D.L. n. 193/2016 (c.d. decreto fiscale) convertito nella L. n. 225/2016.

Art. 8 - Trasferimenti

I lavoratori di età superiore ai 52 anni se uomini e 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.

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

Art. 9 - Appalti

I contratti di appalto di opere e servizi sono disciplinati dalle norme di legge in materia.

Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione propric 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 del presente contratto - saranno limitati ai casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche che, su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie, potranno formare oggetto di verifica con la Direzione.

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.

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

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

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

Art. 9 bis - Lavori pubblici di servizi

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 all'ambito degli appalti pubblici di servizi come individuato alle lettere fff) e ggg), art. 1, legge 28 gennaio 2016, n. 11 e 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 salvaguardare l'occupazione 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 20 giorni antecedenti la data di cessazione. Su richiesta anche disgiunta di ciascuna delle Parti, verrà attivato un tavolo di confronto invitando l'impresa subentrante e coinvolgendo, a richiesta, le rispettive Organizzazioni sindacali e datoriali.

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 prima della 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, e in funzione della eventuale presenza nel bando di gara di specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, verificheranno, fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente, possibili soluzioni per il personale coinvolto

laddove coerenti con l'organizzazione dell'impresa subentrante e tenuto conto delle condizioni tecniche ed economiche del bando di gara.

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. 10 - Esternalizzazione di attività produttive

Nel caso di esternalizzazione di attività, già precedentemente inserite nei processi produttivi delle imprese cooperative applicanti il presente contratto e comprese nel campo di applicazione del medesimo contratto, ad altre imprese non cooperative aderenti alle Associazioni cooperative firmatarie del presente contratto, le Parti si impegnano:

- nel caso di imprese non cooperative controllate dalle imprese cooperative di cui sopra, a rendere possibile l'applicazione del presente contratto al personale dipendente coinvolto dal processo di esternalizzazione;
- nel caso di imprese non cooperative partecipate ma non controllate dalle cooperative, a favorire le condizioni utili per una analoga applicazione contrattuale.

Qualora il processo di esternalizzazione di attività di servizi di supporto, già inserite nei processi produttivi di imprese cooperative applicanti il presente CCNL, riguardi personale in forza alle medesime cooperative, le Parti concordano l'applicazione del presente contratto qualora sia evidente, nell'unità produttiva esternalizzata, la prevalenza di rapporti di fornitura di prodotti o di servizi compresi nel campo di applicazione del presente CCNL, anche tenendo conto dei programmi di medio termine della stessa unità produttiva.

TITOLO II

Classificazione del personale e particolari tipologie di lavoratori

Art. 1 - Classificazione dei lavoratori

A decorrere dal 1° gennaio 2022, le Parti concordano di adottare il seguente sistema di inquadramento dei lavoratori.

I profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni in funzione dell'evoluzione dei mercati, delle filiere, dei processi di creazione del valore interni alle imprese e dell'evoluzione tecnologica, caratterizzata dalla crescente digitalizzazione e dalle innovazioni operazionali connesse ad Industria 4.0., comportano una trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità. In questo contesto, il sistema di inquadramento intende valorizzare il contributo atteso del lavoratore in termini di responsabilità ed autonomia proprie dei diversi ruoli aziendali attualizzando i contenuti di professionalità e la terminologia dell'attuale sistema di inquadramento, prendendo atto delle innovazioni tecnologiche ed organizzative e della trasformazione digitale dell'industria e della società dal 1973 ad oggi, tenendo conto dell'internazionalizzazione delle organizzazioni e dei sistemi professionali anche con riferimento al Sistema europeo EQF, garantendo compatibilità con il quadro normativo e di certificazione generali e di comparto/filiera dei sistemi aziendali.

I lavoratori rientranti nelle diverse categorie legali di quadri, impiegati e operai sono inquadrati in una classificazione unica articolata in nove livelli di inquadramento ricompresi in quattro campi di responsabilità di ruolo:

- D. Ruoli operativi: livelli D1 e D2;
- C. Ruoli tecnico specifici: livelli C1, C2 e C3;
- B. Ruoli specialistici e gestionali: livelli B1, B2 e B3;
- A. Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione: livello A1.

Ai nove livelli di inquadramento corrispondono eguali valori dei minimi tabellari secondo le tabelle riportate nella Sezione Quarta - Titolo IV. I livelli retributivi indicati sono quelli ragguagliati a mese (173 ore) e sono uguali per tutti i lavoratori indipendentemente dalla differenza di età.

L'inquadramento dei lavoratori nei nove livelli previsti è effettuato sulla base delle declaratorie generali di cui al successivo punto 1.1. che definiscono i criteri di professionalità in termini generali ed uniformi per tutti i comparti in cui si articola l'industria metalmeccanica e dell'installazione d'impianti.

Al punto 1.5. è riportata una elencazione esemplificativa di famiglie professionali aggregate per aree funzionali desunte dai più diffusi modelli di organizzazione per funzioni e, al punto 1.6., una nota metodologica delle esemplificazioni di descrizione di profili professionali, riportati in calce all'art. 10 del presente titolo, quali strumenti da utilizzare ai fini dell'implementazione operativa del sistema di inquadramento che saranno integrati dai materiali che la Commissione nazionale sull'inquadramento professionale ha il compito di elaborare.

Dichiarazione delle parti

L'apprendistato costituisce il contratto di lavoro da privilegiare per l'inserimento lavorativo dei giovani. Le discipline contrattuali per l'apprendistato professionalizzante, l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e l'apprendistato di alta formazione e ricerca sono allegate al presente CCNL di cui sono parte integrante.

1.1. Declaratorie Generali

Le declaratorie sono definite sulla base dei seguenti criteri di professionalità: autonomia responsabilità gerarchico/funzionale, competenza tecnico-specifica, competenze trasversali, polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo ed innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione.

Gli elementi di professionalità elencati sono precisati ed esemplificati nelle diverse possibili applicazioni determinate dal contesto aziendale nel glossario riportato al punto 1.4. e vanno riferiti al ruolo effettivamente svolto da! lavoratore nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Le declaratorie individuano le competenze, le relative intensità e le aree di autonomia e responsabilità distintive dei ruoli che afferiscono allo stesso livello di inquadramento selezionate e graduate in funzione del contesto aziendale.

I criteri di professionalità in cui sono articolate le declaratorie non sono necessariamente compresenti e concorrono tutti o in parte o con diverso peso, in funzione dello specifico contesto organizzativo e tecnologico che caratterizza l'impresa o la singola unità operativa/funzionale, tenendo conto dell'ampia articolazione su più comparti e varietà dimensionale del settore metalmeccanico e dell'installazione d'impianti.

Ai fini della classificazione nelle categorie legali di operaio ed impiegato, si considera la prevalenza di attività manuale o operativa nell'esercizio del ruolo, indipendentemente dal livello di inquadramento.

Ai lavoratori c.d. intermedi continuano ad essere applicati i trattamenti in atto.

Per lavoratori direttivi si intendono i lavoratori con funzioni gerarchiche o dotati di autonomia tecnica organizzativa in funzione del relativo livello di inquadramento.

CAMPO D. - Ruoli operativi: livelli D1 e D2

Livello D1

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività produttive, amministrative o di servizio elementari relative a un limitato numero di posizioni di lavoro di uno specifico ambito operativo/funzionale secondo istruzioni di lavoro definite. Per questo ruolo non sono richieste conoscenze e/o abilità professionali specifiche ma competenze digitali, aritmetiche e di comunicazione di base.

In funzione dei contesti aziendali tali lavoratori sono coordinati nella partecipazione alle iniziative di miglioramento aziendali.

Livello D2

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che con limitata autonomia svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ordinarie in un'area di lavoro determinata di uno specifico ambito operativo/produttivo o funzionale. Sono richieste conoscenze e abilità specifiche adeguate all'applicazione di istruzioni e procedure di lavoro utilizzando strumenti e sistemi, anche digitali, preimpostati.

In funzione dei contesti aziendali esercitano una limitata iniziativa di adattamento, manutenzione e regolazione su attività e strumenti, interagiscono col proprio gruppo di lavoro, riportano autonomamente gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate, utilizzando rapporti preimpostati o informatizzati e semplici strumenti di comunicazione digitale, adottando la corretta terminologia tecnica di base anche di origine straniera. Tali lavoratori sono normalmente coinvolti utilizzando le metodologie prescritte nelle eventuali iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.

CAMPO C - Ruoli tecnico specifici: livelli C1, C2 e C3

Livello C1

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con le caratteristiche di cui alla declaratoria del livello precedente che svolgono le attività di un'area di lavoro determinata di uno specifico ambito operativo funzionale con polivalenza, riconosciuta autonomia, con capacità di diagnosi tecnico-specifiche e di comunicazione e lavoro in gruppo.

In funzione dei contesti aziendali svolgono con carattere di continuità attività di collegamento operativo non gerarchico all'interno del team o con i team connessi, di tutoraggio e formazione in affiancamento ai colleghi secondo piani e modalità definiti. Propongono interventi di semplici modifiche e adattamenti e forniscono un apporto attivo ai processi di miglioramento con autonomia nell' applicazione delle metodologie disponibili.

Livello C2

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che apportano, con normale autonomia nella scelta esecutiva dei procedimenti, il contributo individuale nell'ambito di attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ricorrenti, complesse e di elevata precisione, sulla base di conoscenze ed abilità complete della tecnologia e della disciplina specifica con la capacità di interpretare istruzioni, disegni, schemi, modelli di normale utilizzo e di applicare nell'ambito di procedure generali, le più opportune tecniche e strumenti, anche digitali, di analisi ed intervento, con la responsabilità della corretta esecuzione.

Nell'ambito di tale autonomia esecutiva, in base alle definizioni organizzative guidano un gruppo di altri lavoratori.

In funzione dei contesti aziendali, contribuiscono all'adattamento, manutenzione e regolazione dei processi relativi al proprio gruppo di lavoro, comunicando gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate nelle modalità prescritte, anche utilizzando strumenti di comunicazione e semplice ricerca ed elaborazione digitale dei dati e delle informazioni, con utilizzo elementare di terminologia nella lingua straniera rilevante. Operano in un ampio ambito operativo o funzionale e con consapevolezza interdisciplinare sono capaci di interagire con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori, anche esterni.

I lavoratori partecipano attivamente alle iniziative o sistemi di miglioramento assicurando il corretto utilizzo delle metodologie adottate e coordinando operativamente i gruppi di lavoro e miglioramento.

Livello C3

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che hanno responsabilità sullo svolgimento ed i risultati di specifiche attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio con le opportune autonomie di iniziativa nell'ambito delle previsioni aziendali a fronte delle variabilità dei processi.

Nell'ambito di tale autonomia di iniziativa, in base alle definizioni organizzative guidano e controllano gruppi o squadre articolate di altri lavoratori con eventuale interfaccia verso altre unità e funzioni.

Possiedono complete ed articolate competenze delle tecnologie e delle discipline specifiche che permettono di affrontare autonomamente operazioni e lavori complessi e di elevata difficoltà, anche non ricorrenti, ed effettuano diagnosi e definiscono metodi e strumenti nell'ambito di direttive generali, con l'utilizzo di dispositivi ed applicazioni digitali, specialistiche e complesse non predeterminate. Svolgono con autonomo contributo di diagnosi ed analisi, adattamento, manutenzione e regolazione di sistemi complessi, comunicando gli avanzamenti operativi, le anomalie e le soluzioni

identificate nei modi adeguati anche utilizzando strumenti di comunicazione, reperimento dell'informazione ed elaborazione digitale.

In funzione dei contesti aziendali coordinano le attività con definizione delle priorità operative a fronte delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, con adeguato utilizzo della lingua straniera in uso. Operano su una famiglia di processi con elevata consapevolezza interdisciplinare ed in interazione con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori esterni. Tali lavoratori guidano iniziative o attività riferite ai sistemi di miglioramento assicurando la scelta ed il corretto utilizzo delle metodologie nell'ambito delle direttive generali.

CAMPO B - Ruoli specialistici e gestionali: livelli B1, B2 e B3

Livello B1

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che nell'ambito di importanti funzioni o aree di specializzazione, con ampia autonomia operativa e responsabilità dei risultati svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio di elevato livello tecnico. Possiedono competenza e perizia tecnico-specifiche elevate derivanti da articolati percorsi di esperienza e formazione.

In base alle definizioni organizzative guidano, coordinano e conducono con apporto di elevata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori.

In funzione dei contesti aziendali propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure e dei livelli di responsabilità, modifiche e varianti, con autonomia di diagnosi, analisi, definizione e regolazione dei processi e degli strumenti, con autonomia nella presentazione delle attività e dei problemi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera in uso.

Contribuiscono con competenze ed attività riferite ad ambiti funzionali anche in diverse aree operative aziendali e con i clienti e fornitori esterni e interni.

Sono supportati nello sviluppo di un proprio percorso di apprendimento continuo e contribuiscono allo sviluppo di competenza dei propri collaboratori.

Guidano in funzione di significativi obiettivi iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.

Livello B2

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori direttivi dotati di competenze specialistiche rilevanti per l'efficienza e la continuità tecnico produttiva dell'azienda. In base alle definizioni organizzative esercitano, con discrezionalità di decisione nell'ambito di direttive generali, responsabilità autonoma di unità e/o progetti, assicurando la gestione organizzativa ed economica delle risorse assegnate. Sono in grado di svolgere e coordinare con definizione delle priorità operative attività complesse in condizioni normalmente prevedibili ma soggette a cambiamento, diagnosticando le soluzioni e scegliendo l'utilizzo dei metodi e degli strumenti specialistici e generali pertinenti. Sviluppano attivamente il proprio percorso di apprendimento continuo. Sono dotati di un'avanzata capacità di reperire e trattare tutte le informazioni tecnico economiche necessarie e di impostare analisi e presentazioni complesse coordinando contributi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera in uso.

In funzione dei contesti aziendali, guidano lo sviluppo di competenza dei colleghi nelle aree di propria specializzazione e la motivazione dei propri collaboratori, stabilendo con le Parti rilevanti le risorse di mezzi e tempi. Contribuiscono su ampie famiglie di tecnologie e funzioni, in diverse aree operative aziendali ed ambiti in relazione con altre funzioni

aziendali e clienti e fornitori esterni in autonomia nell'ambito delle direttive generali. Promuovono e validano le modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentano la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto.

Livello B3

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del livello precedente, presidiano competenze distintive e in funzione dei contesti aziendali, assicurano attività di gestione e supervisione di funzioni, servizi, enti produttivi e/o progetti fondamentali per l'azienda. Possiedono alta specializzazione sostenuta da percorsi di formazione avanzata ed esperienza specifica con la capacità di gestire anche cambiamenti o problemi non determinabili a priori, sviluppando soluzioni innovative in risposta a problemi complessi e negoziando autonomamente in contesti articolati e di incertezza.

In funzione dei contesti aziendali pianificano e perseguono lo sviluppo di competenza e motivazione dei propri collaboratori, svolgono attività di coordinamento, integrazione e innovazione, organizzano e governano processi di modifica ed innovazione tecnica, metodologica ed organizzativa, contribuiscono alla configurazione dei progetti di investimento e rappresentano la propria area in ambiti interfunzionali di miglioramento e innovazione.

CAMPO A - Ruoli di gestione del cambiamento e dell'innovazione: livello A1

Livello A1

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con qualifica di quadro che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del livello precedente, con carattere di continuità e limitate deleghe di poteri e rappresentanza esercitano ampia autonomia nell'ambito degli obiettivi generali dell'impresa per il presidio di importanti aree di competenza specialistica e per la conduzione di uno o più servizi, unità e/o progetti, anche di grandi dimensioni e complessità e rilievo strategico, coordinando funzioni diverse ed assicurando la gestione dei fattori tecnologici, umani, organizzativi ed economici del perimetro assegnato proponendo obiettivi specifici e contribuendo alla definizione degli stessi obiettivi generali in un contesto di cambiamento non determinabile a priori. Possiedono elevate capacità tecniche, gestionali, organizzative ed avanzata conoscenza del settore in cui operano e delle connessioni con i settori correlati. Sono in grado di operare e gestire per obiettivi nell'ambito di complessi processi aziendali governando le strategie di ottimizzazione e sviluppo delle risorse: umane, materiali ed immateriali. Promuovono ed orientano processi di cambiamento strutturale tecnico ed organizzativo utilizzando un articolato portafoglio di competenze tecnologiche, organizzative, personali e sociali.

Normativa Quadri

L'azienda ai sensi del combinato disposto dell'articolo 2049 del codice civile e dell'articolo 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.

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

L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

Previa autorizzazione aziendale, ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

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

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

1.2. Criteri di inserimento e mobilità

L'applicazione del sistema sarà basata sul riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori in base alle declaratorie professionali nell'ambito del contesto aziendale.

Nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, delle organizzazioni, della produttività, e delle capacità professionali stesse, può essere valutata compatibilmente con le specifiche esigenze tecniche e con le esigenze organizzative ed economico produttive l'opportunità di sperimentare in sede aziendale , in accordo con la R.S.U. d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, nell'ambito dei principi di riferimento comune individuati dal CCNL e dalle linee-guida elaborate dalla Commissione nazionale, interventi di adattamento inquadramentale, secondo quanto previsto dal successivo art. 3, fermi restando gli accordi aziendali già in atto.

L'evoluzione professionale dei lavoratori si svolgerà nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda e, pertanto, non darà luogo ad una dinamica automatica ed illimitata.

Fatti salvi gli accordi aziendali in materia, le Parti convengono, limitatamente ai passaggi di cui alla successiva lettera A) ed ai criteri di inserimento e mobilità di cui alla successiva lettera B), la seguente disciplina.

A) Lavoratori con la qualifica giuridica di operaio

I passaggi dal livello D1 a livello D2 avverranno come segue:

a) i lavoratori senza specifica pratica di lavoro, provenienti da scuole professionali ed in possesso-del relativo titolo di studio (livello 4 QEQ) saranno inseriti nel livello D2 dopo 3 mesi dall'assunzione;

b) per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate su più livelli, l'assegnazione al livello D2 - avverrà entro il termine di 18 mesi di svolgimento della - prestazione; per i lavoratori che abbiano acquisito conoscenze e capacità in corsi professionali specifici di livello 3 QEQ l'inserimento in D2 avverrà entro il termine di 9 mesi;

c) per i lavoratori del livello D1 connessi al ciclo produttivo il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato a modifiche di carattere organizzativo o tecnologico comportanti un cambio di ruolo il passaggio al livello D2 avverrà comunque entro il termine di 36 mesi di svolgimento della prestazione. Tali passaggi non comporteranno necessariamente un cambiamento di mansioni;

d) per i lavoratori del livello D1 addetti alle linee a catena o a cadenza si darà luogo al passaggio a livello D2 al termine dei 36 mesi di svolgimento della prestazione in linee di montaggio. Tale passaggio non presuppone necessariamente un cambiamento delle mansioni. Il lavoratore, anche dopo l'acquisizione del livello D2 non potrà rifiutarsi di ruotare su qualsiasi postazione di lavoro dell'attività produttiva stessa.

Si considerano linee a cadenza, ivi comprese le linee a catena, i sistemi o le linee di produzione di serie costituite da una successione di posti di lavoro (stazioni) su ciascuno dei quali si effettua sempre la stessa operazione tecnologica su Parti ed insiemi che si spostano tra le postazioni o lungo le linee a mezzo di sistema automatico (di tecnologia meccanica, pneumatica, elettrico-elettronica, ecc.), di trasporto con cadenze determinate dal sistema di supervisione della linea, determinando il tempo a disposizione di ciascun posto per eseguire il lavoro assegnato uguale alla "cadenza", cioè al tempo di spostamento del prodotto da una stazione ad una stazione successiva.

B) Lavoratori con qualifica giuridica di impiegato

A questi lavoratori saranno applicati i seguenti criteri di inserimento in azienda e di mobilità:

a) i lavoratori in possesso di laurea (anche triennale) o diploma ITS (Livello QEQ 5, 6 e 7) in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nel livello C3, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea o al diploma conseguiti;

b) i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori (Livello QEQ 4 limitatamente a percorsi quinquennali), in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nel livello C2.

Tali lavoratori passeranno in ogni caso al livello C3 dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività inerenti al diploma conseguito;

c) i lavoratori inquadrati nel livello D1 dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno al livello D2.

1.3. Norme transitorie

Le aziende procederanno entro il 31 dicembre 2021 a riclassificare i lavoratori in forza secondo la seguente tabella di comparazione fra le previgenti categorie e i nuovi livelli di professionalità.

La riclassificazione definita in base alla tabella di comparazione e alle precedenti clausole individua esattamente la corrispondenza tra le previgenti categorie e i nuovi livelli di inquadramento e non può di per sé comportare un inquadramento dei lavoratori in livelli diversi rispetto a quelli risultanti dalla applicazione della stessa.

ATTUALI CATEGORIE	MINIMI al 31/05/2021	CAMPI PROFESSIONALI	LIVELLI	MINIMI dal 01/06/2024	MINIMI dal 01/06/2023	MINIMI dal 01/06/2022	MINIMI dal 01/06/2021
1	1.330,54	Eliminazione 1° categoria					
2	1.468,71	D	D1	1.719,67	1.608,67	1.509,07	1.488,89
3	1.628,69	RUOLI OPERATIVI	D2	1.906,99	1.783,90	1.673,45	1.651,07
3S	1.663,88	C	C1	1.948,18	1.822,43	1.709,60	1.686,74
4	1.699,07	RUOLI TECNICO SPECIFICI	C2	1.989,38	1.860,97	1.745,75	1.722,41
5	1.819,64		C3	2.130,56	1.993,04	1.869,64	1.844,64
6	1.950,39	B	B1	2.283,65	2.136,25	2.003,99	1.977,19
7	2.092,45	RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI	B2	2.449,99	2.291,85	2.149,95	2.121,20
8	2.275,13		B3	2.663,87	2.491,93	2.337,65	2.306,39
9	2.507,46	A RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE	A1	2.935,91	2.746,41	2.576,37	2.541,91

A far data dal 1° giugno 2021 è eliminata la 1ª categoria. I lavoratori già in forza al 31 maggio 2021 e inquadrati in 1ª categoria sono riclassificati nel livello D1 a decorrere dal 1° giugno 2021.

I lavoratori già in forza al 31 dicembre 2021, interessati dalla riclassificazione secondo la precedente tabella di comparazione, conservano l'anzianità di servizio già maturata a tale data a tutti gli effetti contrattuali nonché i periodi di attività già svolti secondo quanto previsto ai punti II, III e IV, lettera B) Mobilità professionale dell'art. 1 e all'art. 3, Sezione Quarta, Titolo II, CCNL 26 gennaio 2017 che saranno considerati utili ai fini della riclassificazione nei nuovi livelli di professionalità.

Entro il 31 dicembre 2021, al lavoratore già in forza alla medesima data, sarà comunicata la riclassificazione definita in applicazione delle norme transitorie e, laddove non siano stati ancora completati i periodi di attività richiamati al comma precedente, saranno altresì comunicati i periodi di attività ancora da svolgere ai fini del passaggio al livello di inquadramento di riferimento.

Laddove già presenti in azienda specifici adattamenti inquadramentali l'adozione del nuovo sistema di inquadramento contrattuale non potrà comportare né perdite né vantaggi per le aziende e i lavoratori.

1.4. Glossario ed esemplificazioni dei criteri di professionalità

1. Autonomia-Responsabilità gerarchico/funzionale: è l'ampiezza di impatto e di influenza gerarchica o tecnico/funzionale do il grado di autonomia e discrezionalità esecutiva e d'iniziativa sulle attività attribuite in un determinato contesto organizzativo. Tale contributo può essere riferito alla propria attività individuale o anche altre attività e risorse (umane, tecnologiche, economiche, materiali, informative, ecc.)

Esemplificazioni:

- Tipi di responsabilità di budget/conto economico/risultato, ecc.
- Dimensione e qualificazione dei riporti in termini di ampiezza del controllo gerarchico funzionale
- Area organizzativa e complessità del prodotto/processo su cui si esercita l'influenza (tecnica, economica, organizzativa e geografica)

2. Competenza tecnica specifica: sono le conoscenze e le capacità tecniche operative, di processo, di prodotto e di prerequisiti di certificazione, studio e/o esperienza, direttamente connesse allo specifico ambito di azione nel contesto aziendale

Esemplificazioni:

- Controllo e regolazione
- Qualità per precisione, dimensione, valore, complessità, natura dei materiali e dei componenti, natura ed intensità dei rischi: di deterioramento del prodotto, di sicurezza, ambientali, di continuità del processo
- Autonomia di diagnostica e adattamento nell'esecuzione dei compiti professionali in condizioni variabili
- Reperibilità di mercato
- Rilevanza competitiva aziendale
- Perimetro di influenza: attività personale, del gruppo, aziendale, di settore
- Indicatori di misura della prestazione

3. Competenze trasversali e partecipazione al miglioramento: sono i saperi ed i saper fare che il lavoratore può applicare e trasportare su differenti ambiti funzionali e di processo e che abilitano i risultati delle competenze tecnico specifiche in termini di efficacia ed efficienza. Esse comprendono competenze relazionali di ascolto e comunicazione, di lavoro individuale e collaborazione in gruppo, di problem solving per la partecipazione al miglioramento continuo, competenze digitali generali, di apprendimento permanente e di adattamento multiculturale e linguistico

Esemplificazioni:

- Ascolto comunicazione e relazione
- Partecipazione al miglioramento continuo e suggerimenti
- Partecipazione e coordinamento del lavoro di gruppo
- Esposizione al cliente ed al fornitore
- Agilità e adattabilità
- Pianificazione e gestione
- Apprendimento continuo e formazione di sé
- Supporto e formazione di altri
- Lingue straniere
- Utilizzo degli strumenti informatici e digitali

4. Polivalenza: è la capacità di effettuare, in un perimetro definito dell'organizzazione, prestazioni analoghe: diverse posizioni sulla stessa linea/ufficio o la stessa posizione su più linee, uffici, unità organizzative

Esemplificazioni:

- Capacità di ricoprire posizioni diverse di complessità ed onerosità equivalente nella stessa unità organizzativa o disimpegnare la stessa posizione in diverse unità organizzative e contesti operativi diversi

5. Polifunzionalità: è la capacità del lavoratore di svolgere attività accessorie normalmente riferibili a diverse aree di mestiere/funzionali ed esercitare la responsabilità in aree funzionali diverse

Esemplificazioni:

- Capacità di esercizio della propria attività/responsabilità in integrazione con ruoli tecnici diversi, o di attingere ad altri saperi tecnico/disciplinari per svolgere attività o presidiare più funzioni in posizioni composite

6. Miglioramento continuo e innovazione: partecipazione ai nuovi sistemi integrati di gestione operativa e di organizzazione del lavoro ad esempio di tipo ISO 9000, 14000, 18000/45000 o normativo che richiedono capacità di contribuire ai cicli di miglioramento continuo e processi di innovazione a fronte delle evoluzioni della tecnologia e dei mercati, per il miglioramento delle condizioni di lavoro, dell'efficienza

Esemplificazioni:

- Attitudine cliente/fornitore interno lungo il processo
- Capacità di contribuire all'implementazione delle soluzioni tecniche, di prodotto e processo, ed organizzative
- Capacità di utilizzare, sviluppare individualmente e/o collaborativamente, metodologie e strumenti, anche digitali, previsti nell'ambito dei modelli organizzativi
- Capacità di guidare/orientare il miglioramento e/o l'innovazione
- Capacità di diffusione delle pratiche e di elaborare proposte innovative

1.5. Esemplificazione delle figure professionali aggregate per aree funzionali

Le seguenti esemplificazioni di famiglie professionali individuano una selezione di possibili esempi rappresentativi delle diverse funzioni/ruoli aziendali e ricomprendono oltre a figure professionali già presenti nei precedenti CCNL nuove figure professionali connesse all'evoluzione delle tecnologie, dei modelli di organizzazione e nella prospettiva dei sistemi integrati di gestione e miglioramento e degli impatti della digitalizzazione.

Le aree in cui sono organizzate le famiglie professionali hanno un valore indicativo e sono desunte dai più diffusi e diversi modelli di organizzazione per funzioni.

Le famiglie professionali esemplificate potranno essere poi declinate in figure professionali articolate su diversi livelli contrattuali, in funzione degli effettivi contenuti di ruolo e dei contesti aziendali, sulla base delle declaratorie generali.

Per ciascuna area funzionale possono poi essere considerati ruoli "generalisti" con riferimento a quelle famiglie professionali trasversali rispetto all'insieme delle attività e delle competenze specifiche dell'area funzionale che in base ai contesti aziendali si possono articolare sui diversi livelli di inquadramento.

I quattro campi di ruolo: Ruoli operativi, Ruoli tecnico specifici, Ruoli specialistici e gestionali, Ruoli di gestione del cambiamento e Innovazione sono un riferimento utile per uniformare le terminologie da adottare in azienda ai fini dell'organizzazione delle figure professionali nei livelli di inquadramento fermo restando che gli stessi termini di addetto, responsabile, specialista, tecnico possono rappresentare in funzione dei contesti aziendali contenuti di ruolo diversi o essere sostituiti da denominazioni derivanti dalla necessità di inquadrare l'organizzazione in standard di nomenclatura internazionali, ad esempio quando si utilizzino termini quali manager, supervisor, specialist, leader.

ESEMPI DI AREA FUNZIONALE	**ESEMPI DI FAMIGLIE PROFESSIONALI**
ACQUISTI, QUALITA', SICUREZZA-AMBIENTE	ACQUISTI DIRETTI/INDIRETTI
	COLLAUDO E LABORATORI
	MIGLIORAMENTO CONTINUO ED EFFICIENZA ORGANIZZATIVA
	QUALITA CLIENTE
	QUALITA' PRODOTTO PROCESSO
	RESPONSABILI/ADDETTI SERVIZIO PREVENZIONE PROTEZIONE
	SERVIZI PULIZIA E SMALTIMENTO
	SERVIZI SALUTE E PREVENZIONE
	SISTEMI E METODI QUALITA'
AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO GESTIONE	CONTABILITA'
	CONTROLLO DI GESTIONE
	FINANZA
	FISCALITA'
	SERVIZI AUSILIARI AMMINISTRAZIONE
	TESORERIA
MANUTENZIONE, INSTALLAZIONE E TECNOLOGIE	ADDETTI COMMESSA/CANTIERE
	ATTREZZISTI/STAMPISTI
	CONDUZIONE IMPIANTI DI SERVIZIO
	COSTRUZIONE/MANUTENZIONE STAMPI ED ATTREZZATURE
	GUARDIAFILI-GIUNTISTA E INSTALLATORI IMPIANTI TELECOMUNICAZIONE
	INSTALLATORI/MANUTENTORI IMPIANTI TERMOTECNICI
	INSTALLATORI/MANUTENTORI IMPIANTI ELETTRICI
	MANUTENTORE MECCANICO-ELETTRICO-ELETTRONICO-SOFTWARE
	MANUTENZIONE MACCHINE E IMPIANTI
	MONTAGGIO/INSTALLAZIONE DI GRANDI IMPIANTI
	SERVIZI AUSILIARI DI MANUTENZIONE E CANTIERE
	TECNICI DI ASSISTENZA

	TECNICI PROGRAMMATORI DI ASSISTENZA E INSTALLAZIONE
	TECNOLOGI/INSTALLATORI SISTEMI ALTA AUTOMAZIONE
	TUBISTI
PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	AMMINISTRAZIONE PAGHE E CONTRIBUTI, CONTROLLO COSTI
	COMUNICAZIONE
	FORMAZIONE E SVILUPPO
	RELAZIONI INDUSTRIALI E RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA
	SELEZIONE
	SICUREZZA E SERVIZI AUSILIARI
PRODUZIONE LOGISTICA	ADDETTI/CONDUTTORI LINEE CADENZA/IMPIANTI/SISTEMI AUTOMATIZZATI
	ADDETTI LAMINATOI
	ADDETTI LAVORAZIONI AVANZATE E NON CONVENZIONALI
	ADDETTI MACCHINA/GUIDAMACCHINE
	ADDETTI MACCHINE A CONTROLLO NUMERICO
	ADDETTI PREPARAZIONI ED IMBALLAGGI
	ADDETTI UNITÀ PRODUTTIVA AUTONOMA
	ANALISTI TEMPI-METODI, PROCESSI, CICLI
	ASSEMBLAGGI E MONTAGGI
	CONDUTTORE MEZZI DI TRASPORTO INTERNI/ESTERNI
	COSTRUTTORI AL BANCO
	COSTRUTTORI SU MACCHINE
	GRUISTI
	LOGISTICA DI PRODUZIONE
	LOGISTICA TRASPORTI
	METODISTI DI MACCHINE A CONTROLLO NUMERICO
	MODELLISTA
	PROGRAMMAZIONE PRODUZIONE ED APPROVVIGIONAMENTI
	SALDATORE
	SERVIZI AUSILIARI DI PRODUZIONE E PULIZIE TECNOLOGICHE
	STAMPAGGI
	TECNOLOGIE DI FORMATURA E ANIMISTERIA
	TECNOLOGIE DI FUSIONE E COLATA
	TECNOLOGI DI SISTEMI AUTOMATIZZATI E ROBOTIZZATI
	TECNOLOGI DI SISTEMI DI LAVORAZIONE AVANZATI E NON CONVENZIONALE
	TRATTAMENTI TERMICI E DI RIVESTIMENTO
RICERCA&SVILUPPO E GESTIONE PROGETTI	ADDETTI PROVE E LABORATORI
	ADDETTI/RESPONSABILI PROGETTO/COMMESSA
	ADDETTI SERVIZI AUSILIARI DI PROGETTAZIONE E SPERIMENTAZIONE

	DISEGNATORI E PROGETTISTI METODI, PROCESSI/IMPIANTI
	DISEGNATORI E PROGETTISTI PRODOTTO
	PROGETTISTI METODI DI PRODUZIONE
	PROTOTIPAZIONE NUOVI PRODOTTI
	SPECIALISTI DI CALCOLO E MODELLIZZAZIONE
	SPECIALISTI TECNOLOGIE DI PRODOTTO/PROCESSO, RICERCATORI
SERVIZI COMMERCIALI	MARKETING E COMUNICAZIONE
	RESPONSABILE PRODOTTO/MERCATO
	SERVIZIO CLIENTE
	TECNICO COMMERCIALE
	VENDITE E GESTIONE CLIENTE
SERVIZI INFORMATICI	AMMINISTRATORE DATABASE E SISTEMI
	ANALISTA FUNZIONALE
	CONSULENTE CLIENTE PROCESS/BUSINESS/SOLUTION
	DATA ANALYST
	GESTIONE PROGETTI SISTEMI INFORMATIVI
	PROGETTAZIONE E GESTIONE WEB
	SERVIZI INFORMATICI INTERNI
	SICUREZZA INFORMATICA
	SVILUPPO E TESTING
	SYSTEM ENGINEER

1.6. Nota metodologica delle esemplificazioni di profili professionali

Gli esempi di profili professionali, che sono riportati in calce al successivo art. 2 relativo alla Commissione Nazionale per l'Inquadramento professionale, sono raccolti per aree funzionali di riferimento in coerenza con la precedente esemplificazione di famiglie professionali.

Il formato tabellare mette in evidenza l'utilizzo dei 6 criteri di professionalità per la definizione del corretto inquadramento nel livello applicandoli a figure professionali specifiche dell'area con funzione di pura esemplificazione che non può avere pretese di completezza e non ha carattere prescrittivo vista la varietà di contesti aziendali, per organizzazione, tecnologie e dimensioni che devono essere affrontati direttamente attraverso le declaratorie generali.

Di norma gli esempi di profili professionali sono implicitamente riferiti ad ipotesi di contesto aziendale specifico e quindi l'espressione "in funzione dei contesti aziendali" non è riportata sistematicamente nelle tabelle di esemplificazione. Solo in casi particolari si è reso necessario esplicitarla a fini di generalità per introdurre opzioni quali ad esempio, relative alla conduzione di collaboratori, ai perimetri di polivalenza, alle competenze tecnico-specifiche e trasversali.

Il metodo esemplificato può essere per analogia di supporto nello sviluppo dei profili professionali e del loro corretto inquadramento nel reale contesto organizzativo e tecnologico che caratterizza l'impresa, secondo quanto precisato al precedente punto 1.1.

Art. 2 - Commissione nazionale sull'inquadramento professionale[3]

Le Associazioni cooperative e FIM, FIOM, UILM, ritenendo che il nuovo sistema di inquadramento professionale costituisca uno strumento fondamentale per la valorizzazione del lavoro delle persone in coerenza con i profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni, convengono di costituire la Commissione nazionale sull'inquadramento professionale con il compito di:

- monitorare l'applicazione del nuovo sistema di inquadramento professionale;
- elaborare una raccolta di profili professionali rilevanti tenendo conto delle specificità dei comparti, filiere e bacini (installazione d'impianti, informatica, automotive, ecc.) che sarà gestita e condivisa secondo quanto definito di comune accordo dalle Parti; le esemplificazioni di profili professionali riportate in calce al presente articolo, costituiscono esempi guida per la Commissione per definire gli ulteriori profili professionali;
- fornire valutazioni ed indirizzi qualora si verifichino contenziosi sull'applicazione del nuovo sistema di inquadramento su richiesta delle Parti;
- proporre alle Parti stipulanti aggiornamenti dell'esemplificazione delle figure professionali e progressione nei livelli di professionalità in funzione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa dell'industria metalmeccanica e dell'installazione d'impianti;
- elaborare linee-guida per le sperimentazioni di interventi di adattamento inquadramentale finalizzati a valorizzare le professionalità dei lavoratori in coerenza con le specificità degli ambiti tecnologici e dei modelli di organizzazione aziendale di cui al precedente art. 2;
- monitorare le sperimentazioni che si realizzeranno e, a richiesta congiunta, fornire supporto alla sperimentazione; il monitoraggio delle sperimentazioni che si realizzeranno consentirà di aggiornare ed implementare le suddette linee-guida;
- elaborare valutazioni e proposte, sulla base delle sperimentazioni realizzate, dei casi aziendali, dei risultati conseguiti e delle eventuali problematicità, circa l'eventuale necessità di apportare correttivi, implementazioni o modifiche al sistema di classificazione dei lavoratori, nel corso del prossimo rinnovo del CCNL

La Commissione si avvarrà del supporto tecnico-scientifico dei Centri di competenza guidati da Politecnici e da Università, da individuare di comune accordo, per sviluppare approfondimenti sull'evoluzione delle competenze e dei processi di cambiamento delle imprese.

Art. 3 - Iniziative sperimentali[4]

Al fine di cogliere le specificità e sviluppare le professionalità, le competenze e l'impiegabilità dei lavoratori in coerenza con gli ambiti tecnologici e i modelli di organizzazione attraverso i quali le diverse imprese producono valore, può essere valutata l'opportunità di sperimentare interventi di adattamento inquadramentale nell'ambito dei principi di riferimento comune individuati dal CCNL e dalle linee-guida elaborate dalla Commissione nazionale, fermi restando gli accordi aziendali già in atto.

Gli approfondimenti inquadramentali dovranno essere condivisi in sede aziendale con la R.S.U. d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti anche con riferimento ai tempi di realizzazione, e potranno riguardare anche specifiche aree professionali e/o di attività aziendale.

---

[3] Ccnl 31/05/2021

[4] Ccnl 31/05/2021

Per rendere operativi tali adattamenti potranno essere considerate le seguenti iniziative:
- approfondimento della valutazione di fattori di professionalità, specifici, trasversali, di polivalenza e di competenza espressa attraverso matrici improntate ad oggettività e trasparenza;
- individuazione di percorsi di ricomposizione delle posizioni e di arricchimento dei contenuti professionali di specifiche professionalità in funzione delle innovazioni organizzative e tecnico-operative;
- individuazione di sistemi di valutazione del contributo individuale o di team o di specifiche aree professionali alla catena di creazione del valore ed al differenziale competitivo dell'impresa;
- individuazione di sistemi di bilancio delle competenze individuali, di team, di specifiche aree professionali in coerenza con i fabbisogni di formazione ed apprendimento continuo e piani di sviluppo definiti attraverso un portafoglio di azioni, adeguatamente articolato per metodologia anche in ambito digitale, interne ed esterne, individuali e collettive anche tenendo conto del diritto soggettivo alla formazione.

Art. 4 - Passaggio temporaneo di mansioni[5]

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti, in coerenza con i criteri di professionalità di riferimento, alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

I lavoratori avranno diritto al passaggio al livello superiore se disimpegnano le mansioni superiori per un periodo pari a:
- 30 giorni continuativi, ovvero 75 giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di tre anni;
- 3 mesi continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco di tre anni, per l'acquisizione dei livelli B1, B2, B3 e A1.

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore a 6 mesi, aspettativa, non dà luogo a passaggio di livello, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Al lavoratore assegnato a compiere mansioni inerenti al livello superiore a quello di appartenenza deve essere corrisposto, in aggiunta alla sua normale retribuzione, un adeguato compenso non inferiore alla differenza tra la predetta sua normale retribuzione e quella che gli sarebbe spettata in caso di passaggio definitivo al livello superiore.

Art. 5 - Nuove mansioni[6]

Per ruoli non richiamati nelle esemplificazioni delle figure professionali di cui al punto 1.5. l'azienda darà comunicazione alla R.S.U. che potrà formulare i suoi rilievi al riguardo.

Art.6 - Cumulo di mansioni[7]

Ai lavoratori che sono assegnati alla esplicazione di mansioni di diversi livelli sarà attribuito il livello corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo, fermo restando quanto stabilito dal precedente articolo 3 e dal precedente articolo 1, punto 1.2.

Di casi particolari che non rientrino fra quelli sopra indicati si terrà conto nella retribuzione.

---

[5] Ccnl 31/05/2021

[6] Ccnl 31/05/2021

[7] Ccnl 31/05/2021

Art.7 - Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia[8]

Sono lavoratori discontinui gli addetti a mansioni che non richiedono un impegno lavorativo assiduo e continuativo, ma che consentono intervalli più o meno ampi di inoperosità, secondo quanto previsto dall'art. 16 , lett. d), del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 .

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

II) I lavoratori discontinui possono essere assunti per un orario di lavoro normale settimanale di 40, di 44 o di 48 ore. Nel caso di lavoratori assunti con un orario di lavoro normale pari a 48 ore settimanali l'orario di lavoro sarà computato come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi.

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

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

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

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

III) Nei casi di cui ai commi secondo e terzo del punto II), fermo restando che le ore prestate oltre la quarantesima ora e fino al normale orario individuale saranno retribuite senza le maggiorazioni previste dall'articolo 7, Sezione quarta, Titolo III per il lavoro straordinario, ai fini di tutti gli istituti contrattuali si applica il principio della proporzionalità diretta.

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

Il lavoro straordinario deve essere compensato con le maggiorazioni previste dall'articolo 7, fermo restando che non si applicano ai discontinui i limiti e le modalità per la effettuazione del lavoro straordinario previsti nel suddetto articolo, salvo le limitazioni di legge.

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

A) (corrispondente al livello C3):

- infermieri professionali, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica ed addetti alla sorveglianza, presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti che eseguono lavori di riparazione;

B) (corrispondente al livello C2):

- infermieri professionali, autisti esterni meccanici, motoscafisti, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica, addetti alla sorveglianza, presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti ed addetti servizio estinzione incendi con interventi di manutenzione ordinaria, portieri;

[8] Ccnl 31/05/2021

C) (corrispondente al livello D2):

- infermieri, autisti non meccanici, addetti alla sorveglianza, presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti, addetti al servizio di estinzione di incendi, custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale, portieri;

D) (corrispondente al livello D1):

- inservienti e simili, custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale.

Eventuali contestazioni riguardanti tali classificazioni saranno esaminate tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria ed in caso di disaccordo verrà seguita la procedura prevista dall'articolo 7, Sezione quarta, Titolo VII, del presente contratto.

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

VII) In riferimento all'articolo 2, Sezione quarta, Titolo V, ai lavoratori che devono svolgere le proprie mansioni esposti alle intemperie l'azienda dovrà dare in dotazione appositi indumenti protettivi.

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

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

X) Fermo restando l'articolo 1 della Sezione terza, il presente articolo non modifica le eventuali situazioni di diritto derivanti da accordi o regolamenti più favorevoli ai lavoratori.

Dichiarazione a verbale sul punto V)

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

Art.8 - Lavori indirettamente produttivi negli stabilimenti siderurgici[9]

Agli effetti del presente articolo sono considerati lavori indirettamente produttivi le seguenti operazioni:

- ai gassogeni, forni di distillazione, forni di fusione e forni di riscaldo:

1) riparazioni;

2) riscaldo od alimento;

3) pulizia di valvole, di tubazioni, di collettori, di griglie, di pozzetti, di condotti di alimento del carbone o lignite;

- ai treni di laminazione:

1) cambio di cilindri;

2) cambio di gabbie;

[9] Ccnl 31/05/2021

3) cambio di cuscinetti, manicotti ed allunghe;

4) pulizia generale;

- alla trafilatura a caldo:

1) riparazione;

- alla fucinatura:

1) attrezzaggio;

2) riparazione;

- alla stagnatura e piombatura:

1) riparazioni;

2) pulizia generale.

1.A) Qualora durante un turno di lavoro il processo produttivo venga interrotto per la esecuzione delle operazioni sopra elencate, i lavoratori ad esse addetti, sempreché componenti la stessa squadra di produzione, percepiranno, oltre alla paga base oraria di fatto, un compenso la cui misura non dovrà essere inferiore all'85 per cento dell'utile medio orario di cottimo, realizzato nel periodo di paga in corso nel posto di lavoro cui erano addetti al momento in cui sono stati comandati ad eseguire le operazioni stesse.

1.B) Qualora gli stessi lavori vengono eseguiti nel periodo di normale fermata della produzione nell'intervallo tra il termine di una successione settimanale di turni e la ripresa di quella seguente, i lavoratori addetti, sempreché appartenenti alle squadre dello stesso mezzo di produzione al quale si eseguono le operazioni di cui sopra, verranno retribuiti con una retribuzione pari a quella media oraria realizzata per le ore ordinarie (escluse quindi le maggiorazioni corrisposte per le ore notturne, straordinarie, festive) nel periodo di paga nel quale si verificano le prestazioni suddette.

2) Qualora per la esecuzione dei lavori stessi il personale di squadra necessario debba fare ore in più del turno normale giornaliero indispensabili al regolare andamento del lavoro stesso, tali ore saranno retribuite con una retribuzione oraria uguale a quella media realizzata nel periodo di paga in corso per le ore di lavoro ordinarie (escluse quindi le maggiorazioni corrisposte per le ore notturne, straordinarie, festive) maggiorata di un compenso pari a quello fissato dall'articolo 7, Sezione quarta, Titolo III, per il lavoro straordinario e che non sarà con questo cumulabile.

Tale maggiorazione sarà calcolata con gli stessi criteri stabiliti dal predetto articolo 7, Sezione quarta, Titolo III.

Art. 9 - Variazioni nelle squadre ai forni ed ai treni negli stabilimenti siderurgici[10]

Qualora in conseguenza di modifiche apportate alla composizione di una squadra, il guadagno dei suoi componenti dovesse diminuire o non fosse più adeguato alla prestazione che viene richiesta ai componenti stessi, si seguirà la procedura stabilita dall'articolo 7, Sezione quarta, Titolo VII.

[10] Ccnl 31/05/2021

Art. 10 - Sostituzione di personale di squadra assente negli stabilimenti siderurgici[11]

L'azienda deve provvedere alla sostituzione del lavoratore componente la squadra di produzione (laminatoi, forni, fucinatura), che fosse assente.

Ove ciò eccezionalmente non possa avvenire ed i restanti lavoratori della squadra provvedano a ripartirsi il lavoro dell'assente, la retribuzione globale di fatto che sarebbe spettata allo stesso verrà ripartita tra i lavoratori della squadra che hanno partecipato al lavoro in sostituzione del lavoratore assente.

Chiarimento a verbale

L'eccezionale impossibilità di cui al secondo comma del presente articolo non può protrarsi, per lo stesso lavoratore, oltre il giorno di lavoro in cui si verifica l'assenza.

Dichiarazione a verbale

Considerato che l'obiettivo di una migliore utilizzazione degli impianti nell'intero settore siderurgico corrisponde agli intendimenti delle Parti, si stabilisce che, laddove le esigenze aziendali richiedano una più ampia utilizzazione, le Direzioni di stabilimento e le Rappresentanze sindacali unitarie si incontreranno per concordare le condizioni e le misure necessarie a perseguire l'obiettivo sopra ricordato.

[11] Ccnl 31/05/2021

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE ACQUISTI, QUALITA', SICUREZZA-AMBIENTE

	Criteri di professionalità	autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	competenza tecnico-specifica	competenze trasversali	polivalenza	polifunzionalità	miglioramento continuo ed innovazione
D1	**Addetto servizi ausiliari Qualità**	svolge con progressivo sviluppo compiti di ordine ausiliari nell'ambito del servizio qualità	segue semplici istruzioni operative che comportano abilità manuali e sensoriali elementari non specifiche; utilizza dispositivi e sistemi anche digitali preimpostati sulla base di capacità elementari di riconoscimento di forme, alfabetizzazione aritmetica e linguistica	compilazione di semplici tabelle e rappresentazioni grafiche preimpostate, riepiloghi di anomalie ed attività su formati preimpostati	alcune attività nell'area di assegnazione	minima conoscenza dell'organizzazione produttiva e del cliente interno	è guidato nell'affrontare anomalie, casi specifici, innovazioni e miglioramenti
D2	**Addetto servizi ausiliari Qualità**	autonomia limitata su compiti di ordine ed ausiliari dell'area qualità in interazione con il team	compiti ordinari e ricorrenti nell'applicazione di istruzioni di controllo, selezione, rimessa in conformità che richiedono abilità manuali e sensoriali generiche o acquisibili sulla base di semplice esperienza operativa e capacità base di riconoscimento di forme, alfabetizzazione aritmetica e linguistica; utilizzo di semplici dispositivi di marchiatura e oggettivazione	utilizzo di strumenti statistici non quantitativi, limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazioni sui sistemi aziendali di proceduralizzazione e di trattamento dati; compilazione di semplici documenti di prodotto, processo, di team in formato cartaceo o digitale predisposto, utilizzo elementare di processori di testo e fogli di calcolo preimpostati; trattamento di semplici documenti ricorrenti nella lingua straniera rilevante	su un limitato numero di attività operative dell'area qualità	nozioni dell'organizzazione produttiva e dei principi di assicurazione qualità	proposta di semplici miglioramenti della propria attività partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte
C1	**Addetto servizi Qualità**	può svolgere ruoli di collegamento/affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica di tipo "team leader"	come per il D2 con riconosciuta autonomia	come per D2 con capacità di formazione per affiancamento dei colleghi in funzione dei contesti aziendali	sull'insieme di un gruppo omogeneo di attività/istruzioni di lavoro qualità o un ambito di processo	elementi conoscitivi di base dei diversi cicli produttivi e delle articolazioni aziendali con cui si interfaccia	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e miglioramento con autonomia nell'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previsti
C2	**Tecnico Qualità Fornitori / Tecnico qualità produzione**	applica con normale autonomia le istruzioni qualità per il controllo ed il benestare di materiali, componenti, semilavorati e prodotti nel perimetro di competenza ed interfacciando sulla base delle procedure aziendali i colleghi di produzione, logistica e gli enti tecnici, in funzione del contesto organizzativo, guidando un team di addetti qualità per il perimetro di assegnazione	possiede una completa conoscenza dei principi e dei metodi di qualità, nozioni rilevanti del prodotto/processo, capacità di lettura ed interpretazioni di disegni, schemi e specifiche, capacità tecnico pratiche per l'applicazione delle procedure di assicurazione qualità nel perimetro di assegnazione	autonomia nel reperimento ed elaborazione dei regolamenti aziendali, delle norme e degli standard di qualità nonché elaborazione dei riepiloghi periodici attraverso sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di ufficio, applicazione di semplici metodi quantitativi e grafici, con autonomia di interazione con altri tecnici qualità e delle funzioni produzione /logistica, anche con l'utilizzo elementare della lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi di assicurazione qualità e miglioramento continuo per il perimetro di competenza	consapevolezza dei processi di produzione, logistica, magazzino e acquisti/approvvigionamento e capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali	proposta di soluzioni e modifiche per le non conformità e proposta di implementazioni delle procedure con il coordinamento operativo di gruppi di lavoro e miglioramento in applicazione delle metodologie aziendali
C3	**Analista qualità Fornitori/ clienti**	svolge con autonomia di iniziativa le attività anche di elevata difficoltà di assicurazione qualità fornitori/monitoraggio e gestione non conformità cliente per il perimetro di competenza in base alle istruzioni e procedure aziendali e, in funzione del contesto organizzativo, guida con responsabilità operativa gruppi di addetti con interfaccia verso altre unità e funzioni e consulenti esterni	possiede una completa conoscenza dei principi e dei metodi di qualità, qualificate competenze di prodotto/processo, conoscenze di tecnologia dei materiali, di misura e prova per la formulazione di diagnosi e proposte di regolazione ed adattamento, capacità di lettura ed interpretazioni di disegni, schemi e specifiche, capacità di esecuzione tecnico pratiche di procedure articolate e difficili scegliendo strumenti e metodi	autonomia nel reperimento ed elaborazione dei regolamenti aziendali, delle norme e degli standard di qualità nonché elaborazione dei riepiloghi periodici attraverso sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di ufficio, applicazione di complessi metodi quantitativi e grafici per l'analisi e la ricerca cause, con autonomia di interazione con i servizi tecnici interni e di clienti e fornitori, anche con l'utilizzo adeguato della lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi qualità per il perimetro di competenza	consapevolezza di tutti i processi di produzione, logistica, tecnico commerciali rilevanti e capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali/del cliente	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono modifiche ed adattamenti tecnici, scegliendo le metodologie ed assicurandone la corretta implementazione nell'ambito dei gruppi di miglioramento aziendale

B1	**Responsabile qualità fornitori/ produzione/ cliente**	segue con ampia autonomia operativa e definizione di metodi e strumenti sulla base di elevata competenza tecnica tutte le necessità di assicurazione qualità e miglioramento continuo di importanti ambiti componenti - materie prime - lavorazioni esterne o processi interni o monitoraggio e gestione non conformità cliente, in funzione del contesto organizzativo, con la conduzione di gruppi articolati di addetti con interfaccia verso altre unità e funzioni e consulenti esterni	possiede elevate conoscenze dei principi, dei metodi di qualità, articolata formazione teorica e pratica circa le tecnologie e le applicazioni di prodotto, le tecnologie di processo, dei materiali, di misura e prova che permettono autonomia, secondo le definizioni aziendali, di diagnosi, analisi delle cause e nella formulazione di contromisure tecnico organizzative	completa autonomia nel reperimento, interpretazione e redazione di norme, standard, istruzioni e procedure con adeguato sviluppo di strumenti quali-quantitativi attraverso i sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di ufficio; applicazione di metodi quantitativi e grafici di elevata complessità per l'analisi e la ricerca cause; capacità di aggiornamento continuo sulla base di strumenti ed iniziative formative guidate dall'azienda contribuendo alla formazione dei propri collaboratori; autonomia di interazione con altri specialisti ed enti e nella definizione delle priorità operative in funzione degli scadenziari, delle esigenze di clienti e fornitori, effettuando presentazioni strutturate dei problemi e delle soluzioni esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi qualità per il perimetro di competenza	competenza interfaccia con altre funzioni aziendali e con le funzioni di clienti e fornitori	guidano in funzione di significativi obiettivi iniziative o sistemi di miglioramento aziendale
B2	**Specialista Qualità Cliente**	svolge, con discrezionalità nell'ambito delle procedure aziendali e delle strategie di relazione cliente, il trattamento dei reclami e conformità lato cliente con gestione tecnico ed economica delle risorse aziendali con collaborazione con gli enti tecnici e commerciali interni ed interfaccia diretta con il cliente	possiede elevate conoscenze dei principi, dei metodi di qualità e competenze specialistiche circa le tecnologie e le applicazioni di prodotto e le applicazioni cliente, le tecnologie di processo produttivo interno, dei materiali, di misura e prova che permettono autonomia anche in situazioni mutevoli di diagnosi, analisi delle cause e nella formulazione di contromisure tecnico organizzative	avanzata autonomia nel reperimento ed interpretazione delle norme e degli standard tecnici e di qualità, dei documenti contrattuali di definizione tecnica prodotti e servizi, elevate competenze nelle metodologie di problem finding/solving; capacità di impostazione e realizzazioni di documentazione tecnica e presentazioni complesse utilizzando con perizia le più adeguate metodologie digitali. Autonomia nell'aggiornamento continuo e nella formazione di collaboratori e clienti; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi qualità per il perimetro di competenza ed i perimetri assimilabili	competenza di interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni, elementi di competenza tecnico-commerciale e di progettazione e testing prodotto	nell'ambito delle previsioni aziendali validano le azioni di miglioramento continuo per la propria area e, in collaborazione con i rispettivi responsabili, delle funzioni interne e cliente interessate; promuovono e guidano progetti di innovazione relativi al proprio perimetro e lo rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali
B3	**Responsabile Sistema Qualità e certificazioni**	presidia, in base alle strategie aziendali ed in funzione delle evoluzioni normative e di mercato e delle evoluzioni organizzative e tecnologiche interne, le certificazioni di qualità ed i sistemi connessi, gestendo le risorse tecniche ed umane connesse e promuovendo lo sviluppo di competenze e motivazione in linea con i principi di sistema	sulla base di elevate conoscenze generali e d'impresa ed alta specializzazione sui sistemi qualità, rispondendo ai requisiti specifici dei sistemi di certificazione per scolarità ed attestati formativi, è il riferimento di competenza circa la proceduralizzazione aziendale, i sistemi di audit interni ed esterni, le applicazioni della normazione tecnica	gestione di processi articolati in contesti evolutivi non prevedibili e sviluppo di soluzioni innovative per interpretazioni normative, processi e tecnologie; guidano lo sviluppo di competenza e motivazione dei collaboratori e contribuiscono le competenze qualità necessarie alle decisioni delle altre funzioni e della direzione. Capacità di analisi e formalizzazione di processo con autonomia nella redazione di testi e presentazioni complesse di natura tecnica ed organizzativa utilizzando strumentazioni di automazione di ufficio ed applicazioni specialistiche; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	autonomo su tutte le definizioni di processo e su ampia parte delle operazioni di assicurazione qualità e miglioramento continuo	conoscenza e comprensione delle diverse funzioni e processi aziendali con capacità di supporto nella proceduralizzazione interna di enti diversi e nell'interfaccia con clienti e fornitori, enti terzi	è il riferimento per l'adozione e l'applicazione dei principi e delle metodologie di assicurazione qualità e miglioramento continuo, dimostrandone motivazione ed applicazione a partire dalla funzione qualità che rappresenta nell'ambito di progetti ed iniziative aziendali

A1	**Capo Servizio qualità**	in funzione degli obiettivi generali dell'impresa e della sua organizzazione ed in diretto riporto all'alta direzione, sviluppa e garantisce la disponibilità dei sistemi, delle certificazioni, delle competenze e delle risorse, specifiche e distribuite negli enti operativi, per la soddisfazione misurabile del cliente, il rispetto normativo ed il perseguimento strutturale delle efficienze dei processi trasversalmente all'azienda e rappresentandola per tali temi nei confronti di clienti, fornitori, enti terzi	possiede competenze generali dei prodotti e dei cicli produttivi, delle tecnologie e dei mercati in cui l'azienda opera, e competenze specifiche circa i sistemi normativi anche internazionali in ambito qualità; valuta l'adozione dei diversi sistemi di certificazione di qualità e i relativi costi in funzione del contesto aziendale anche in relazione alle necessità di presenza sul mercato dell'azienda stessa	sulla base di solide conoscenze generali e d'impresa: gestione di processi e progetti complessi e di rilievo strategico in contesti di cambiamento non determinabile a priori attraverso l'organizzazione del reperimento e dell'analisi dei dati rilevanti, gestione di articolati sistemi tecnologici ed informativi anche nelle fasi di scelta ed implementazione degli stessi, selezione formazione e motivazione dei collaboratori e dei contributori; presentazione e negoziazione con autorevolezza anche nella lingua straniera rilevante anche in condizioni di conflitto e pressione articolando scenari alternativi in funzione degli obiettivi e della loro ridefinizione/ottimizzazione	su tutti i processi di qualità dell'azienda e nella gestione di progetti di riorganizzazione ed innovazione	comprensione degli obiettivi delle diverse funzioni aziendali e partner esterni e fornitori e dettagliata conoscenza dei processi aziendali per la definizione coerente delle operazioni e delle strategie di assicurazione qualità e miglioramento continuo e controllo, contribuendo, inoltre, alle scelte generali d'azienda	nell'ambito degli obiettivi generali aziendali e contribuendo al disegno delle strategie di sviluppo competitivo, promuove la cultura di eccellenza operativa e di soddisfazione del cliente attraverso risorse, organizzazione, sistemi di misura e valutazione, comunicazione e formazione

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO GESTIONE

	Criteri di professionalità	**autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale**	**competenza tecnico-specifica**	**competenze trasversali**	**polivalenza**	**polifunzionalità**	**miglioramento continuo ed innovazione**
D1	**Addetto servizi ausiliari contabilità**	svolge con progressivo sviluppo compiti di ordine ausiliari nell'ambito del servizio amministrativo	utilizzando dispositivi e sistemi anche digitali preimpostati, è guidato nell'applicazione ricorrente di processi amministrativi e procedure aziendali sulla base di minima conoscenza dell'organizzazione aziendale	elabora semplici prospetti, riepiloghi, note di attività e di riunione su formati anche digitali preimpostati	alcuni processi amministrativi e procedure aziendali nell'area di assegnazione	in un solo ambito di attività	è guidato nell'affrontare anomalie, casi specifici, innovazioni e miglioramenti
D2	**Addetto servizi ausiliari contabilità**	autonomia limitata su compiti di ordine ed ausiliari dell'area contabile in interazione con il team	compiti di ordine in smistamento, archivio, digitalizzazione di documenti e dati contabili, spunte e riconciliazione semplice di liste ed elenchi tra documenti e rispetto alla realtà fisica di cespiti e magazzini, sulla base di principi contabili elementari e supporti anche digitali preimpostati o attraverso l'utilizzo elementare di programmi di trattamento testi e tabelle sulla base di conoscenza dell'organizzazione aziendale	limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazioni sui sistemi aziendali di proceduralizzazione e di trattamento dati amministrativi e nella ricerca libera on line con redazione, formattazione, riproduzione, archiviazione e diffusione anche digitale degli elaborati; trattamento di semplici documenti amministrativi ricorrenti nella lingua straniera rilevante; partecipazione a riunioni anche in remoto con la compilazione di verbali in formato predeterminato	su un limitato numeri di processi contabili/amministrativi	in un limitato ambito di attività	proposta di semplici miglioramenti della propria attività partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte
C1	**Addetto servizi contabili**	può svolgere ruoli di collegamento/affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica	come per il D2 con riconosciuta autonomia	come per D2 con capacità di formazione per affiancamento dei colleghi	sull'insieme di un gruppo omogeneo processi contabili amministrativi	elementi di interazione di base con le funzioni di interfaccia a partire da conoscenza dei diversi cicli contabili e dei processi aziendali	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e miglioramento con autonomia nell'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previsti
C2	**Addetto contabilità clienti o fornitori**	svolge con normale autonomia le attività di amministrazione ciclo attivo (passivo) in base alle istruzioni e	possiede una completa conoscenza dei principi contabili generali, delle procedure aziendali e dei sistemi anche informatizzati per svolgere i processi del	autonomia nel reperimento ed elaborazione delle norme e degli standard nonché dei dati contabili e l'elaborazione dei riepiloghi e delle riconciliazioni anche attraverso supporti digitali	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi del ciclo attivo (passivo) per il	consapevolezza di tutti i processi contabili e nell'interfaccia con altre funzioni	proposta di soluzioni per le non conformità contabili e nell'implementazioni di nuove normative e procedure con il coordinamento operativo, in funzione del contesto, di gruppi di lavoro e

		procedure aziendali e, in funzione del contesto organizzativo, guida un team di addetti contabilità clienti per il perimetro di assegnazione con limitata interfaccia verso gli altri team contabili e le funzioni clienti interni	ciclo attivo (passivo) per il perimetro di assegnazione con adeguata analisi e valutazione dei documenti contabili, per la corretta imputazione e la gestione dei casi fuori standard e delle anomalie, per la corretta messa in produzione delle innovazioni normative, di standard e di sistema per il proprio perimetro	non predeterminati quali ad esempio fogli di lavoro, interagendo con gli specialisti di altri settori aziendali e direttamente interagendo ove necessario con i clienti anche con utilizzo elementare della lingua straniera rilevante	perimetro di competenza	aziendali ed i consulenti esterni	miglioramento in applicazione delle metodologie aziendali
C3	**Responsabile contabilità clienti - Responsabilità contabilità fornitori - Responsabile contabilità generale**	svolge con autonomia di iniziativa le attività di amministrazione ciclo/perimetro di competenza in base alle istruzioni e procedure aziendali e, in funzione del contesto organizzativo guida con responsabilità operativa gruppi articolati di addetti contabili con interfaccia verso altre unità e funzioni	completa autonomia su tutti i processi contabili e le casistiche del proprio perimetro sulla base dell'applicazione critica della normativa, degli standard e dei sistemi contabili aziendali, effettuando in funzione del contesto aziendale il trattamento e validazione secondo le procedure delle eccezioni e l'implementazione delle innovazioni normative, procedurali e tecnologiche nel perimetro	completa autonomia nel reperimento ed elaborazione delle norme e degli standard nonché dei dati contabili e l'elaborazione dei riepiloghi e delle riconciliazioni anche attraverso i sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di ufficio, con adeguata autonomia di interazione con altri specialisti ed enti e nella definizione delle priorità operative in funzione degli scadenziari, delle esigenze di clienti e fornitori, comunicando anche con adeguato utilizzo della lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi contabili per il perimetro di competenza	capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono modifiche ed adattamenti tecnici, scegliendo le metodologie e curandone la corretta implementazione nell'ambito dei gruppi di miglioramento aziendale
B1	**Responsabile contabilità clienti - Responsabile contabilità generale**	con ampia autonomia sulla base di elevata competenza amministrativa svolge le attività e gli adempimenti di un perimetro contabile, in funzione del contesto organizzativo guidando gruppi articolati di addetti contabili con interfaccia verso altre unità, funzioni, enti esterni	elevata competenza dei principi e dei metodi contabili, della normativa, degli standard e dei sistemi contabili aziendali che permette autonomia di diagnosi e definizione dei processi e delle casistiche del proprio perimetro, in funzione del contesto aziendale trattando e validando le eccezioni ed implementando le innovazioni normative, procedurali e tecnologiche nel perimetro	completa autonomia nel reperimento ed elaborazione delle norme e degli standard nonché dei dati contabili e l'elaborazione dei riepiloghi e delle riconciliazioni anche attraverso i sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di ufficio; capacità di aggiornamento continuo sulla base di strumenti ed iniziative formative guidate dall'azienda contribuendo alla formazione dei propri collaboratori; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti e nella definizione delle priorità operative in funzione degli scadenziari, delle esigenze di clienti e fornitori, effettuando presentazioni strutturate dei problemi e delle soluzioni esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi contabili per il perimetro di competenza	competenza interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono e guidano la realizzazione di modifiche ed adattamenti tecnici e progetti di miglioramento relativi al proprio perimetro
B2	**Responsabile contabilità clienti - Responsabile contabilità generale**	con discrezionalità di decisione sulla base di competenze amministrative specialistiche, svolge le attività ed assicura gli adempimenti di un perimetro contabile e, in funzione del contesto aziendale, la gestione organizzativa, economica e di motivazione delle risorse del perimetro in coordinamento con altre unità, funzioni, enti esterni	competenza specialistica dei principi, dei metodi contabili e delle tecnologie di supporto che permettono autonomia di diagnosi e scelta di metodi e strumenti nell'affrontare temi normativi, standard e processi aziendali complessi ed in evoluzione	avanzata autonomia nel reperimento ed interpretazione di norme, standard e dati con impostazione di analisi e presentazioni complesse utilizzando con perizia le più adeguate metodologie digitali; autonomia nell'aggiornamento continuo e nella formazione dei collaboratori; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi contabili per il perimetro di competenza ed i perimetri assimilabili	competenza di interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni	nell'ambito delle previsioni aziendali validano le azioni di miglioramento continuo per la propria area, promuovono e guidano progetti di innovazione relativi al proprio perimetro e lo rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali

B2	**Specialista fiscalità e dogane**	assicura, con discrezionalità di decisione sulla base di competenze specialistiche in ambito normativa fiscale e doganale, le attività e gli adempimenti relative in coordinamento con altre unità, funzioni, enti esterni	competenza specialistica dei principi, dei metodi contabili e delle tecnologie di supporto con specifico approfondimento delle normative, degli adempimenti e dei processi circa normative ed adempimenti doganali, tasse e imposte, incentivi fiscali e finanziari, sistemi ispettivi e di gestione del contenzioso, anche in ambito internazionale ove rilevante, che permettono articolate diagnosi e decisioni, anche presentando alla direzione scenari ed alternative di ottimizzazione, sul trattamento casi e temi complessi ed in evoluzione	avanzata autonomia nel reperimento ed interpretazione di norme, standard e dati con impostazione di analisi e presentazioni complesse utilizzando con perizia le più adeguate metodologie digitali. sistematico aggiornamento circa le evoluzioni della materia fiscale e doganale assicurandone la diffusione tramite l'informazione e la formazione dei colleghi degli enti interessati e la revisione di istruzioni di lavoro e procedure; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	su tutte le attività e gli adempimenti dell'area fiscale e doganale con adeguata comprensione ed interfaccia circa i processi amministrativi ed operativi connessi	competenza di interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni	nell'ambito delle previsioni aziendali validano le azioni di miglioramento continuo per la propria area, promuovono e guidano progetti di innovazione relativi al proprio perimetro e lo rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali
B3	**Responsabile servizi amministrativi**	effettua, con discrezionalità di decisione sulla base di competenze amministrative specialistiche avanzate e diversificate , le attività e gli adempimenti amministrativi dell'azienda gestendo le risorse del servizio in coordinamento con altre unità, funzioni, enti esterni	competenza specialistica avanzata dei principi, dei metodi di contabilità, tesoreria, controllo interno, fiscalità e delle tecnologie di supporto che permettono autonomia di diagnosi e scelta di metodi e strumenti nell'affrontare temi normativi, standard e processi aziendali complessi in contesto articolato e non prevedibile	gestione di processi con risoluzione di problemi non ricorrenti e sviluppo di soluzioni innovative per interpretazioni normative, processi e tecnologie; negoziazione delle soluzioni e delle risorse in autonomia in contesti multiattoriali e di incertezza, anche rispondendo in coordinamento con i rappresentanti aziendali alla richiesta delle autorità per gli aspetti tecnico specifici; guidano lo sviluppo di competenza e motivazione dei collaboratori e contribuiscono alle competenze amministrative necessarie alle decisioni delle altre funzioni e della direzione; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	su tutti i processi amministrativi delle unità amministrative e delle entità legali di competenza ed i perimetri assimilabili	elevata competenza di interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni	nell'ambito delle previsioni aziendali organizzano e governano le azioni di miglioramento ed innovazione tecnica ed organizzativa per la propria area e la rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali
A1	**Responsabile amministrazione e controllo**	assicura in funzione degli obiettivi generali dell'impresa e della sua organizzazione, l'adeguatezza, la continuità e lo sviluppo delle attività di amministrazione e controllo di gestione per il disimpegno degli adempimenti normativi e la disponibilità e l'interpretazione delle informazioni economiche per le decisioni operative e strategiche, rappresentando nell'ambito delle specifiche deleghe l'entità legale a fronte di autorità ed in caso di contenziosi di ambito amministrativo	competenze generali di amministrazione finanza e controllo e gestione aziendale e specifiche circa i sistemi normativi ed i processi amministrativi sia per le legislazioni applicabili ai perimetri che per la normativa interna di controllo e reporting costi, margini, investimenti; adeguata cultura generale in funzione del contesto aziendale per l'orientamento dei processi tecnologici e organizzativi	gestione di processi e progetti complessi e di rilievo strategico in contesti di cambiamento non determinabile a priori attraverso l'organizzazione del reperimento e dell'analisi dei dati rilevanti, selezione, formazione e motivazione dei collaboratori, contributori, fornitori e clienti; presentazione e negoziazione con autorevolezza anche nella lingua straniera rilevante anche in condizioni di conflitto e pressione articolando scenari alternativi in funzione degli obiettivi e della loro ridefinizione/ottimizzazione	su tutti i processi di amministrazione e controllo delle unità di competenza ed i perimetri assimilabili	comprensio ne dei processi e degli obiettivi delle diverse funzioni aziendali e partner esterni per la definizione coerente delle operazioni e delle strategie di amministrazio ne e controllo, contribuendo inoltre alle scelte generali d'azienda	governo delle strategie di ottimizzazione dell'ente contribuendo alle strategie aziendali complessive, promuovendo e gestendo processi di cambiamento strutturale

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE MANUTENZIONE, INSTALLAZIONE E TECNOLOGIE

	Criteri di professionalità	autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	competenza tecnico-specifica	competenze trasversali	polivalenza	polifunzionalità	miglioramento continuo ed innovazione
D1	**Manutentore -ex "allievo"**	esegue con progressivo sviluppo compiti elementari ed accessori in ambito manutentivo anche con occasionale collaborazione/supervisione degli addetti del team manutentivo	compiti elementari di pulizia tecnica, sostituzione guidata di componenti, semplici regolazioni guidate con primo approccio ai metodi manutentivi	alfabetizzazione lingua italiana ed aritmetica, competenze digitali di base, orientamento su istruzioni di lavoro	riferita ad un limitato ambito di intervento	in un solo ambito funzionale: es meccanica, alimentazioni elettriche, sensori	partecipazione guidata ad attività
D2	**Manutentore**	svolge compiti manutentivi ordinari con limitata autonomia nell'ambito del team manutentivo	compiti ordinari nella specifica disciplina manutentiva di verifica, regolazione e sostituzione con conoscenza dei sistemi di manutenzione e autonomia nella diagnostica di interventi ordinari, sulla base di procedure e istruzioni con semplici strumenti, anche digitali, predefiniti	limitata autonomia nella ricerca di semplici dati e informazioni tecniche con lettura dei principali formati di rappresentazione e nella compilazione di semplici rapporti di intervento preimpostato anche attraverso strumenti digitali; alfabetizzazione nel glossario tecnico della lingua straniera rilevante	su un limitato gruppo omogeneo di macchine-linee-sistemi	in uno specifico ambito con eventuali elementi conoscitivi delle discipline manutentive complementari	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipando a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte
C1	**Manutentore**	può svolgere ruoli di collegamento/affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica nel team, in funzione delle organizzazioni aziendali tipo "team leader", "jolly"	come per il D2 con riconosciuta autonomia	come per D2 con capacità di formazione per affiancamento dei colleghi	sull'insieme di un gruppo omogeneo di apparati-macchine-linee-sistemi in funzione del contesto tecnologico organizzativo	elementi conoscitivi di base delle discipline manutentive complementari	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e miglioramento con autonomia nell'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previsti
C2	**Manutentore**	in base alle definizioni organizzative, guidano per l'esecuzione dei compiti assegnati piccoli gruppi o squadre di lavoratori omogenei con limitata interfaccia verso altre unità e funzioni	compiti di diagnostica, regolazione, sostituzione e riparazione ed adattamento di precisione e complessità elevata nel proprio ambito manutentivo, conoscenza completa dei sistemi manutenzione, autonomia nella diagnostica ed esecuzione in interventi anche straordinari e di installazione e messa a punto di nuove macchine, sistemi, tecnologie, applicando nell'ambito di procedure generali, le più opportune tecniche e gli strumenti, anche digitali, di diagnosi ed intervento, con la responsabilità della corretta esecuzione	autonomia nel reperimento ed elaborazione di semplici dati ed informazioni tecniche nei diversi formati utilizzati e nelle compilazioni di rapporti e statistiche anche attraverso supporti digitali non predeterminati quali ad esempio fogli di lavoro, interazione autonoma con altri specialisti, interazione con clienti e fornitori, anche esterni, anche con utilizzo elementare di una lingua straniera pertinente	su gruppi anche eterogenei di macchine-linee-impianti	consapevolezza interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali e tecnici esterni di fornitori o clienti	proposta esecutiva di modifiche ed adattamenti, coordinamento operativo di gruppi di lavoro e miglioramento assicurando il corretto utilizzo delle metodologie prescritte
C3	**Manutentore/** **Capo Manutentore**	in funzione del contesto organizzativo **guida** con responsabilità operativa ed autonomia di iniziativa attività o squadre di manutenzione anche articolate su diverse discipline manutentive con interfaccia verso altre unità e funzioni	completa competenza su qualsiasi livello di precisione e complessità nel proprio ambito manutentivo attraverso l'applicazione critica degli standard tecnici, dei principi e dei sistemi di manutenzione, completa autonomia nella diagnostica ed esecuzione nell'ambito di qualsiasi intervento di riparazione, installazione e messa a punto di nuove macchine, sistemi,	completa autonomia nel reperimento ed elaborazione di dati ed informazioni tecniche nei diversi formati utilizzati e nelle compilazioni di rapporti e statistiche anche attraverso strumenti ed applicazioni digitali, specialistiche e complesse, non predeterminate, adeguata autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, autonomia nel coordinamento delle attività anche su più interventi contemporanei con definizione delle priorità	su un'ampia famiglia di tecnologie	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono modifiche ed adattamenti tecnici, scegliendo le metodologie ed assicurandone la corretta implementazione nell'ambito dei gruppi di miglioramento aziendale

			tecnologie, scegliendo modalità, tecniche e strumenti, anche digitali, di diagnosi ed intervento con eventuale autonomia di delibera	operative in funzione delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, comunicando anche con adeguato utilizzo di una lingua straniera pertinente			
B1	**Capo Manutentore**	responsabilità di una unità di manutenzione articolata su diverse discipline manutentive assicurando le decisioni operative per un intero turno, reparto, squadra esterna, anche con elementi di valutazione economica nel rispetto delle procedure e delle risorse assegnate	come per il C3 con capacità di valutare modifiche di processo e prodotto anche quando siano richieste articolate applicazioni logiche e metodologiche garantendo efficacia ed efficienza delle soluzioni	come per il livello C3 con particolare autonomia di iniziativa rispetto a metodi, organizzazione ed interfaccia con clienti e fornitori interni ed esterni. Capacità di utilizzo di base dei metodi di gestione progetto	su un'ampia famiglia di tecnologie	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali	validazione nell'ambito delle previsioni aziendali di complesse modifiche ed adattamenti anche proponendo iniziative interfunzionali e contribuendo ai progetti di investimento, responsabilità dei gruppi di lavoro e delle metodologie di miglioramento
B2	**Responsabile manutenzione**	esercita responsabilità autonoma nell'ambito di direttive generali di unità, progetti, cantieri articolati di manutenzione assicurando la gestione organizzativa ed economica delle risorse assegnate	sulla base di competenze generali delle tecnologie e dei metodi manutentivi con autonomia di analisi e decisione tecnica ed organizzativa su complesse attività di manutenzione preventiva, riparazione, installazione e messa a punto di nuove macchine, sistemi, tecnologie, in contesti normalmente prevedibili ma soggetti a cambiamenti, guidando e valutando i contributi specialistici	avanzata capacità di reperire e trattare tutte le informazioni tecnico economiche impostando articolate analisi e presentazioni scegliendo l'utilizzo dei metodi e degli strumenti specialistici e generali pertinenti. Autonomia ed iniziativa nell'interazione con altri specialisti ed enti, Iniziativa autonoma nella formazione continua. Autonomia nella pianificazione e nel coordinamento di attività articolate e complesse con definizione delle priorità operative in funzione delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, con autonomia di comunicazione nella lingua straniera pertinente	su un'ampia famiglia di tecnologie	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali	nell'ambito delle direttive generali aziendali, sistematica promozione e validazione di modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, anche in ambiti interfunzionali e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentando la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto
B2	**Specialista di manutenzione**	svolge operativamente in autonomia interventi di modifica innovativa e di ricerca guasti non ricorrenti con strumentazioni specialistiche e metodi di alta qualificazione e fornisce analisi, valutazioni e indicazioni operative per i team di intervento e gli enti progettazione ed industrializzazione	sulla base di formazione ed esperienza specialistiche di rilievo per la continuità e l'efficienza tecnico produttiva dell'azienda, con ampia autonomia di analisi e decisione tecnica su interventi, metodologie e tecnologie in contesti di alta complessità tecnica collaborando con altri specialisti	avanzata capacità di reperire e trattare tutte le informazioni tecnico economiche impostando articolate analisi scegliendo l'utilizzo dei metodi e degli strumenti specialistici e generali pertinenti con autonomia di comunicazione nella lingua straniera pertinente. Predispone documentazione tecnica e formativa e guida attività di informazione e formazione nelle aree di propria competenza	su ambiti specialistici di tecnologia ed applicazione	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali	nell'ambito delle direttive generali aziendali, sistematica promozione e validazione di modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, anche in ambiti interfunzionali e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentando la propria specializzazione in ambiti interfunzionali
B3	**Responsabile manutenzione**	è in grado di esercitare responsabilità autonoma nell'ambito di direttive generali di unità, progetti, cantieri di manutenzione complessi e direttamente rilevanti per gli obiettivi aziendali assicurando la gestione organizzativa ed economica delle risorse assegnate	sulla base di alta specializzazione sostenuta da percorsi di formazione avanzata ed esperienza specifica, autonomia di analisi e decisione tecnica ed organizzativa su complesse attività di manutenzione preventiva, riparazione, installazione e messa a punto di nuove macchine, sistemi, tecnologie, in contesti evolutivi, guidando e valutando i contributi specialistici	avanzata capacità di reperire e trattare le informazioni e le conoscenze tecnico economiche rilevanti producendo elaborazioni originali presentate in funzione di una varietà di interlocutori, scegliendo l'utilizzo dei metodi e degli strumenti specialistici e generali pertinenti. Autonomia ed iniziativa nell'interazione con altri specialisti ed enti, autonomia nella pianificazione e nel coordinamento di attività articolate e complesse con definizione delle priorità operative in funzione delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, con autonomia di comunicazione nella lingua straniera pertinente	su un'ampia famiglia di tecnologie	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali	nell'ambito delle direttive generali aziendali sistematica promozione e validazione di modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, anche in ambiti interfunzionali e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentando la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto

A1	**Responsabile manutenzione**	esercita ampia autonomia nell'ambito degli obiettivi generali dell'impresa per la conduzione di una o più unità, progetti, cantieri di manutenzione anche di grandi dimensioni e complessità e rilievo strategico, anche coordinando funzioni diverse ed assicurando la gestione dei fattori tecnologici, umani, organizzativi ed economici del perimetro assegnato proponendo obiettivi specifici e contribuendo alla definizione degli stessi obiettivi generali	sulla base di alta specializzazione sostenuta da percorsi di formazione avanzata ed esperienza specifica, ampia autonomia di analisi e decisione tecnica ed organizzativa su complessi piani, progetti ed attività di manutenzione preventiva, riparazione, installazione e messa a punto di nuove macchine, sistemi, tecnologie, in contesti evolutivi, ricercando, guidando e valutando i contributi specialistici	avanzata capacità di reperire e trattare tutte le informazioni tecnico economiche impostando articolate analisi e presentazioni, definendo anche in termini di sviluppo innovativo approcci metodologici tecnologici. Autonomia ed iniziativa nell'interazione con altri specialisti, enti aziendali e terze Parti. Gestisce sistematicamente le strategie di apprendimento e di competenza personale e per le organizzazioni in cui è inserito. Autonomia nella pianificazione e nel coordinamento di attività articolate e complesse con definizione delle priorità operative in funzione delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, con autonomia di comunicazione nella lingua straniera pertinente. E' in grado di contribuire autonomamente ai processi di cambiamento strutturale tecnico ed organizzativo utilizzando competenze di negoziazione	su un'ampia famiglia di tecnologie	elevata capacità di approccio interdisciplinare, interfunzionale ed intersettoriale	nell'ambito degli obiettivi generali aziendali sistematica promozione e validazione di modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative garantendo le implicazioni interfunzionali e contribuendo alle strategie produttive e di investimento della direzione

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

	Criteri di professionalità	**autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale**	**competenza tecnico-specifica**	**competenze trasversali**	**polivalenza**	**polifunzionalità**	**miglioramento continuo ed innovazione**
D1	**Addetto servizi generali per il personale**	svolge con progressivo sviluppo compiti di ordine ausiliari nell'ambito dei servizi generali quali reception, fattorinaggio, posta interna, gestione bacheche, sale riunioni e formazione, archiviazione fisica	è guidato nell'esecuzione ricorrente di compiti che richiedono competenze relazionali di base, ordinamento numerico ed alfabetico, redazione di piccole note ed appunti, compilazione di documenti anche digitali preformattati, in funzione dei contesti aziendali conduzione di mezzi di trasporto generici	esecuzione di semplici istruzioni di lavoro sequenziali, utilizzo dei comuni apparati di comunicazione telefonica e digitale o strumenti preimpostati, abilità relazionali di base in lingua italiana	alcuni processi operativi nell'area di assegnazione	consapevo lezza elementare dell'organizzazione aziendale	è guidato nell'affrontare anomalie, casi specifici, innovazioni e miglioramenti
D2	**Addetto servizi generali per il personale**	autonomia limitata su compiti di ordine ausiliari nell'ambito dei servizi generali quali reception, posta interna ed esterna, fattorinaggio, gestione bacheche, sale riunioni e formazione, archiviazione fisica in interazione con il team risorse umane	svolgimento ordinato di compiti ricorrenti che richiedono competenze relazionali di base, ordinamento numerico ed alfabetico, spunte e riconciliazione semplice di liste ed elenchi, verifica di documenti personali e raccolta di informazioni sulla base dei principi elementari di privacy, redazione di piccole note ed appunti, utilizzo elementare di programmi di trattamento testi e tabelle e dispositivi digitali preimpostati; in funzione dei contesti aziendali conduzione di mezzi di trasporto generici	limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazioni sui sistemi aziendali o on-line con redazione, formattazione, riproduzione, archiviazione e diffusione anche digitale degli elaborati; trattamento di semplici documenti amministrativi con termini ricorrenti nella lingua straniera pertinente; accoglimento di personale anche esterno, semplici colloqui/interviste per la compilazione di questionari predeterminati	su un limitato numeri di processi operativi	nozioni dell'organizzazione aziendale	identificazione delle anomalie e proposta di semplici miglioramenti della propria attività partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo di delle metodologie prescritte
C1	**Team leader servizi generali per il personale**	svolge ruoli di collegamento/affianc amento operativo su compiti d'ordine	come per il D2 con riconosciuta autonomia	come per D2 con capacità di formazione per affiancamento dei colleghi	sull'insieme di un gruppo omogeneo di processi operativi con	elementi di conoscitivi di base dei processi di gestione e	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a

		senza responsabilità gerarchica di tipo "team leader"			consapevolezza dei processi di gestione del personale in cui si inseriscono	formazione del personale e dei processi e funzioni aziendali con cui si interfacciano	gruppi di lavoro e miglioramento con autonomia nell'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previsti
C2	**Addetto amministrazione del personale**	svolge con normale autonomia, in base alle istruzioni e procedure aziendali, le attività operative di amministrazione presenze e retribuzione ed, in funzione del contesto organizzativo, guida un team di addetti amministrazione del personale per il perimetro di assegnazione con limitata interfaccia verso gli altri team risorse umane e le funzioni clienti interni	possiede semplici principi amministrativi e relativi ai rapporti di lavoro, competenze aritmetiche ed algoritmiche di base ed una completa conoscenza delle norme privacy per i lavoratori, delle norme contrattuali, dei regolamenti e delle procedure aziendali e dei sistemi anche informatizzati ed effettua adeguata analisi ed imputazione delle voci e dei dati acquisiti, con la gestione dei casi fuori standard e delle anomalie, rispondendo di persona o attraverso i portali informatizzati ai quesiti specifici dei dipendenti e dei responsabili sulla base delle sole istruzioni operative e regolamenti; cura la corretta introduzione delle innovazioni normative, di standard e di sistema per il proprio perimetro	autonomia nel reperimento ed elaborazione delle norme contrattuali e dei regolamenti aziendali; elaborazione di riepiloghi, riconciliazioni e prospetti anche attraverso supporti digitali non predeterminati quali ad esempio fogli di lavoro, competenze relazionali di base per la comprensione e la precisazione di quesiti e richieste di clienti interni ed il riscontro; in funzione dei contesti aziendali, interazioni con gli specialisti delle diverse aree di amministrazione del personale e con associazioni di rappresentanza e fornitori esterni; utilizzo elementare della lingua straniera pertinente	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi di amministrazione del personale per il perimetro di competenza	consapevolezza di tutti i processi di amministrazione del personale, disciplinare, costo del lavoro, relazioni sindacali e nell'interfaccia con altre funzioni aziendali ed i consulenti esterni	proposta di soluzioni per le non conformità amministrative e nell'implementazione di nuove normative e procedure con il coordinamento operativo di gruppi di lavoro e miglioramento in applicazione delle metodologie aziendali
C3	**Responsabile amministrazione del personale di piccola unità/area**	disimpegna con autonomia di iniziativa, nell'ambito dei processi e dei sistemi informatizzati aziendali, le attività operative di amministrazione presenze, retribuzione, assunzione/ cessazione e costo del lavoro per perimetro di assegnazione e, in funzione del contesto organizzativo, guida operativamente il team di addetti amministrazione del personale per il perimetro di assegnazione con interfaccia verso altre unità e funzioni interne e fornitori esterni	possiede principi di amministrazione/contabilità e normativa dei rapporti di lavoro, competenze aritmetiche ed algoritmiche ed una completa conoscenza delle norme privacy per i lavoratori, delle norme contrattuali, dei regolamenti e delle procedure aziendali e dei sistemi anche informatizzati per affrontare in funzione dei contesti aziendali il trattamento e la validazione delle anomalie, eccezioni e dei quesiti specifici dei dipendenti e dei responsabili, sulla base dell'interpretazione delle norme e dei regolamenti verificati ove necessario con i responsabili delle Risorse Umane/Relazioni con il Personale e sentiti associazioni di rappresentanza e fornitori esterni, e l'implementazione delle innovazioni normative, procedurali e tecnologiche nel perimetro	completa autonomia nel reperimento ed elaborazione delle norme contrattuali e dei regolamenti aziendali; nella elaborazione, anche di calcolo, di riepiloghi, riconciliazioni e prospetti anche attraverso supporti digitali non predeterminati quali ad esempio fogli di lavoro; competenze relazionali per la comprensione e la precisazione di quesiti e richieste di clienti interni ed il riscontro; in funzione dei contesti aziendali, interazioni con gli specialisti delle diverse aree di amministrazione del personale e con associazioni di rappresentanza e fornitori esterni; utilizzo adeguato della lingua straniera pertinente	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi di amministrazione del personale per il perimetro di competenza	consapevolezza di tutti i processi di gestione del personale, relazioni sindacali, selezione e formazione e capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali ed i consulenti esterni	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono modifiche ed adattamenti tecnici, scegliendo le metodologie e curandone la corretta implementazione nell'ambito dei gruppi di miglioramento aziendale
B1	**Specialista amministrazione e personale**	con ampia autonomia sulla base di elevata competenza amministrativa effettua la contabilizzazione, l'analisi e la preventivazione del	elevata competenza dei principi e dei metodi di contabilità e controllo costi e di paghe e contributi, dei sistemi di retribuzione fissi e variabili e dei sistemi di indagine salariale;	completa autonomia nel reperimento ed elaborazione delle norme, degli standard e dei dati da diverse origini; elevata autonomia nell'utilizzo di sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di	in funzione del contesto organizzativo su diversi processi di amministrazione e controllo	conoscenza dell'organizzazione operativa e contabile dell'azienda, ed autonomia di interfaccia con altre funzioni	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono e guidano la realizzazione di modifiche ed adattamenti tecnici e progetti di

		costo del lavoro per i perimetri assegnati in interazione con i responsabili Risorse Umane, il controllo di gestione e contabilità, l'amministrazione del personale	elevate competenze aritmetiche ed algoritmiche e delle procedure aziendali e dei sistemi informatizzati permettono autonomia di elaborazione e diagnosi di imputazione contabile, rapporti consuntivi e previsionali	ufficio; capacità di aggiornamento continuo sulla base di strumenti ed iniziative formative guidate dall'azienda contribuendo alla formazione degli addetti sui temi di propria competenza.; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti e nella definizione delle priorità operative in funzione degli scadenziari, delle esigenze di clienti e fornitori interni, effettuando presentazioni strutturate dei problemi e delle soluzioni esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera pertinente		aziendali e partner esterni	miglioramento relativi al proprio perimetro
B2	**Responsabile amministrazione del personale di stabilimento**	gestisce con discrezionalità di decisione, nell'ambito della normativa e degli accordi rilevanti, l'applicazione dei processi, dei regolamenti aziendali e dei sistemi informatizzati aziendali, per la soddisfazione di tutte le attività operative di amministrazione presenze, retribuzione anche variabile, assunzione/ cessazione e costo del lavoro, per perimetro di assegnazione e, in funzione del contesto organizzativo, coordina le risorse umane, economiche e materiali dell'ufficio con interfaccia verso le altre funzioni locali e centrali del personale, i clienti interni, consulenti esterni	possiede competenze specialistiche in ambito amministrazione/contabilità e normativa dei rapporti di lavoro, ed una completa conoscenza delle norme privacy per i lavoratori, delle norme contrattuali, dei regolamenti e delle procedure aziendali e dei sistemi anche informatizzati per affrontare in funzione del contesto aziendale tutti i casi di contabilizzazione ed amministrazione del personale supportando i responsabili del personale, delle funzioni e la direzione di stabilimento nell'ottimizzazione e pianificazione economico-organizzativa e nell'applicazione normativa anche verificando, ove necessario, con associazioni di rappresentanza e fornitori esterni; cura l'implementazione delle innovazioni normative, procedurali e tecnologiche nel perimetro	avanzata autonomia nel reperimento ed interpretazione di informazioni, normative ed interpretazioni; sicurezza nelle elaborazioni e nelle applicazioni quantitative anche complesse con utilizzo avanzato di strumenti di automazione d'ufficio e delle applicazioni informatiche per la gestione risorse umane; predispone con proprietà e capacità di sintesi documentazioni, comunicazioni e presentazioni complesse utilizzando con perizia le più adeguate metodologie digitali, capacità di ascolto partecipe e negoziazione interpersonale; gestisce l'informazione e la formazione dei dipendenti, dei collaboratori e colleghi sulle evoluzioni normative e regolamentari; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti interni e fornitori esterni, comunicando nella lingua straniera pertinente	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi di reclutamento per il perimetro di competenza ed i perimetri assimilabili	conoscenza dei processi di gestione del personale, relazioni sindacali, selezione e formazione e capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali ed i consulenti esterni	nell'ambito delle previsioni aziendali validano le azioni di miglioramento continuo per la propria area, promuovono e guidano progetti di innovazione relativi al proprio perimetro e lo rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali
B3	**Responsabile centro servizi amministrazione del personale**	assolve, nell'ambito delle previsioni aziendali e normative e gestendo le risorse assegnate, alle necessità di amministrazione paghe e contributi, gli adempimenti verso gli enti, la contabilità e pianificazione costi del personale dell'azienda sulla base degli input delle unità decentrate	possiede alta specializzazione in ambito amministrazione/contabilità, normativa dei rapporti di lavoro, previdenziale ed assicurativa, ed una completa conoscenza delle norme privacy per i lavoratori, delle norme contrattuali, dei regolamenti e delle procedure aziendali; ha approfondite competenze nella gestione, manutenzione ed innovazione dei sistemi informatizzati	capacità critica nel reperimento ed interpretazione di informazioni, normative; elevate competenze nelle analisi quantitative anche complesse coordinando con alta competenza l'utilizzo di strumenti di automazione d'ufficio e delle applicazioni informatiche per la gestione risorse umane; predispone con proprietà e capacità di sintesi documentazioni e presentazioni nei formati opportuni, gestisce l'informazione e la formazione dei dipendenti, dei collaboratori e colleghi sulle evoluzioni normative e regolamentari; ampia autonomia di interazione con gli stabilimenti clienti, altri specialisti ed enti, clienti interni e fornitori esterni,	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi di amministrazione del personale ed alcuni processi risorse umane	conoscenza dei processi di gestione del personale, relazioni sindacali, selezione e formazione e capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali ed i consulenti esterni	nell'ambito delle previsioni aziendali validano le azioni di miglioramento continuo per la propria area, promuovono e guidano progetti di innovazione relativi al proprio perimetro e lo rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali

				comunicando nella lingua straniera pertinente			
A1	**Responsabile Relazioni Industriali ed Amministrazione del Personale**	con ampia autonomia, nell'ambito delle strategie risorse umane ed in funzione degli obiettivi aziendali, gestisce e assicura le relazioni in azienda ad ogni livello, nonché i rapporti con le amministrazioni e le comunità, anche con limitate deleghe di poteri, ed il coerente sviluppo dei processi delle procedure e dei servizi di welfare ed amministrazione del personale attraverso gli uffici centrali ed i servizi decentrati	possiede, sostenute da elevate conoscenze generali ed economico-amministrative, competenze generalistiche su tutti i processi di gestione risorse umane, l'organizzazione dell'azienda, le tecnologie e dei mercati in cui opera e competenze specialistiche in ambito giuslavoristico, relazioni aziendali, assicurativo/contributivo ed amministrativo. Articolata conoscenza delle norme contrattuali e dei processi e regolamenti aziendali di cui presidia evoluzione e diffusione	gestione di processi e progetti complessi e di rilievo strategico anche in contesti di cambiamento non determinabile a priori; capacità di reperire e organizzare i dati rilevanti e di compiere analisi qualitative e quantitative; competenze generalistiche di selezione e gestione di sistemi informativi; selezione, formazione e motivazione dei collaboratori e dei contributori; efficacia nei processi di comunicazione interpersonale e collettiva utilizzando con correttezza gli strumenti più idonei, anche digitali, modulando linguaggi in funzione degli interlocutori; efficacia di presentazione e negoziazione con autorevolezza anche nella lingua straniera pertinente; capacità di pianificare e condurre negoziazioni complesse anche in condizioni ambientali difficili articolando scenari alternativi in funzione degli obiettivi e della loro ridefinizione/ottimizzazione. Capacità di gestire e guidare i cambiamenti culturali, organizzativi e normativi o procedurali	su tutti i processi di gestione Risorse Umane e parte dei processi di Business Development	comprensione dei processi e degli obiettivi delle diverse funzioni aziendali e partner esterni per la definizione coerente delle operazioni e delle strategie contribuendo, inoltre, alle scelte generali d'azienda	governo dei processi di miglioramento ed innovazioni delle relazioni con i vari interlocutori dei servizi correlati contribuendo alle strategie aziendali complessive, promuovendo e gestendo processi di cambiamento strutturale culturale, organizzativo e normativo o procedurale

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE PRODUZIONE E LOGISTICA

	Criteri di professionalità	**autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale**	**competenza tecnico-specifica**	**competenze trasversali**	**polivalenza**	**polifunzionalità**	**miglioramento continuo ed innovazione**
D1	**Addetto Macchine automatiche/a Controllo Numerico**	**svolge con sviluppo progressivo** compiti accessori ed ordinari in interazione con il team dedicato nella conduzione di macchine per la lavorazione meccanica, attrezzate, automatiche o a controllo numerico	nozioni generiche circa le operazioni ed i parametri di lavorazione, alimentazioni, operazioni di pulizia e semplice cambio tipo	opera in condizioni ordinarie, contribuendo al mantenimento elementare di parametri anche mediante sistemi digitali di supervisione di macchina, effettuando in affiancamento semplici diagnostiche di anomalie ricorrenti e regolazioni ordinarie dei parametri, utensili ed attrezzature e la compilazione di semplici rapporti preformattati anche attraverso strumenti e sistemi digitali	su una parte delle attività relative ad una o più macchine analoghe	limitatamente ai propri compiti esecutivi consapevolezza principi di qualità e pulizia tecnologica	in funzione del contesto aziendale è guidato nelle attività di miglioramento e risoluzione dei problemi
D2	**Addetto Macchine automatiche/a Controllo Numerico**	svolge con limitata autonomia compiti ordinari di produzione di serie o di costruzione di particolari su macchine utensili, manuali, automatiche o a controllo sulla base di istruzioni e cicli predeterminati e dettagliati	nozioni di base circa le operazioni ed i parametri di lavorazione, centraggi alimentazioni, semplici cambi tipo e registrazioni utensili, controllo quote con strumenti anche non preregolati	possiede limitata autonomia nella diagnostica delle anomalie di processo ricorrenti e nelle regolazioni ordinarie dei parametri e degli apparati sulla base della lettura di semplici schemi, disegni, tabelle, manuali tecnici di macchina/impianto, compilando semplici rapporti preformattati circa i parametri di produzione, qualità, pulizia e manutenzione, anche attraverso strumenti e sistemi digitali e termini ricorrenti nella lingua straniera pertinente	su una macchina o più macchine analoghe	limitatamente ai propri compiti esecutivi principi di qualità e pulizia tecnologica	propone semplici modifiche ed adattamenti, partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro per il miglioramento e la soluzione dei problemi con l'utilizzo delle metodologie prescritte
C1	**Addetto/**	svolge compiti ordinari di produzione di serie o di	come per D2, curando gli standard produttivi e qualitativi su un gruppo	come per D2 con capacità di supporto e affiancamento dei colleghi per la formazione di	sostituisce i colleghi su qualsiasi	applicazioni esecutive qualità ed auto	propone modifiche ed adattamenti, partecipando in funzione

	Tecnico Macchine automatiche/a Controllo Numerico	costruzione di particolari su macchine utensili, manuali, automatiche o a controllo sulla base di istruzioni e cicli dettagliati, con supervisione o supporto ove necessario e senza responsabilità gerarchica, con ruolo di collegamento nell'ambito del team sulle macchine dello stesso tipo	omogeneo di macchine con autonomia nella diagnostica delle anomalie ricorrenti e nelle regolazioni ordinarie dei parametri e delle attrezzature	posto. Guida la compilazione dei rapporti preformattati di produzione, qualità, pulizia e manutenzione, anche attraverso strumenti e sistemi digitali	attività relative ad una macchina o ad un gruppo omogeneo di macchine	manutenzione per la propria linea, sa individuare le altre funzioni di produzione	del contesto aziendale a gruppi di lavoro per il miglioramento e la soluzione dei problemi con l'utilizzo delle metodologie prescritte
C2	**Costruttore su Macchine Manuali /a Controllo**	esegue o imposta per l'esecuzione automatica la lavorazione di elevata precisione di Parti complesse a partire da disegni, cicli, codici, effettuando con autonomia le normali messe a punto, regolazioni, scelta, registrazione e cambio utensile	sulla base di competenze tecniche e specifica conoscenza della tecnologia di lavorazione, è in grado di interpretare disegni, cicli e codici di lavoro per effettuare le operazioni dell'intero ciclo di lavorazione delle Parti assegnate verificandone con gli opportuni strumenti non preregolati, meccanici e digitali, la corrispondenza alla specifica ed intraprendendo gli aggiustamenti e le regolazioni necessarie in caso di non conformità	è autonomo nel reperimento ed elaborazione di dati ed informazioni tecniche nei diversi formati utilizzati e nelle compilazioni di rapporti di produzione e circa le anomalie sia tramite i sistemi integrati di gestione della produzione che attraverso strumenti di automazione d'ufficio. Contribuisce ai percorsi di formazione e addestramento dei colleghi.	capacità di condurre macchine manuali e con diverse tipologie di controllo numerico nell'ambito dello stesso tipo di lavorazione	interagisce autonomamente con le funzioni metodi, manutenzione, logistica interna	ha iniziativa nella risoluzione dei problemi e propone modifiche e miglioramenti, partecipando attivamente in funzione del contesto aziendale alle attività e promuovendo e facilitando la partecipazione degli addetti nel proprio perimetro
C3	**Metodista Macchine Manuali /a Controllo**	elabora i cicli ed i codici di lavorazione per pezzi e serie, definendo, con autonomia di iniziativa, tipologia di macchina e di lavorazione, operazioni, attrezzature, parametri tecnologici, geometrie ed utensili per il rispetto delle caratteristiche di progetto e l'efficienza economica	possiede complete conoscenze del disegno, dei materiali, delle tecnologie e delle macchine di lavorazione, utensili, attrezzature, sistemi di controllo e supervisione e dei relativi linguaggi con capacità di scelta tecnologica di fronte a lavori complessi e di elevata difficoltà e di anomalie, variazioni ed imprevisti	è autonomo nel reperimento ed elaborazione di dati ed informazioni tecniche complesse e nell'aggiornamento professionale specifico. Contribuisce alla formazione e addestramento degli addetti sugli aspetti teorico pratici delle diverse tipologie di lavorazione e di macchina anche in occasione dell'introduzione di nuove tecnologie. Gestisce autonomamente i flussi di informazione necessari al perimetro ed agli addetti con proprietà di comunicazione tecnica e gestionale ed utilizzando i sistemi informatizzati appropriati e adeguato uso della lingua straniera pertinente	per le principali tecnologie di lavorazione e macchine in uso nel proprio perimetro organizzativo	ricerca ove necessario il confronto con gli enti di progettazione e gli operatori di produzione, in funzione dell'organizzazione aziendale interfacciando clienti e fornitori per la soluzione di problemi	propone modifiche e miglioramenti operativi e tecnici per la propria area. Guida operativamente gruppi di lavoro e di miglioramento curando il corretto utilizzo delle metodologie prescritte
B1	**Costruttore su Macchine Manuali /a Controllo**	definisce sulla base dei soli disegni esecutivi ed esegue con macchine manuali ed attrezzature speciali meccaniche, ottiche ed elettroniche o programmando in autonomia macchine a controllo. lavorazioni non ricorrenti di elevato livello tecnico per geometrie, materiali e precisione	possiede elevate competenze nella tecnologia dei materiali e delle lavorazioni, in funzione del contesto tecnologico capacità di programmazione nei diversi linguaggi delle unità di controllo ed alta manualità nell'esecuzione delle lavorazioni e nell'utilizzo di attrezzaggi e strumenti di controllo e misura, capacità di lettura critica del disegno, capacità di calcolo trigonometrico ed analitico ed autonomia di diagnosi e definizione di modifiche ed adattamenti	è autonomo nel reperimento ed elaborazione di dati ed informazioni tecniche e nella presentazione dei problemi e delle soluzioni tecniche utilizzando strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera pertinente. Contribuisce con le proprie competenze tecniche e pratiche nelle fasi di formazione dei collaboratori e partecipa attivamente al percorso personale di aggiornamento tecnologico nel quadro dei piani aziendali	capacità di utilizzare tutte macchine e le attrezzature nell'ambito del proprio perimetro tecnologico nelle diverse condizioni esecutive	contribuisce con le competenze tecnologiche ed operative specifiche ad attività interfunzionali e nei rapporti con i clienti e fornitori esterni	propone modifiche e miglioramenti operativi e tecnici per la propria area per i prodotti e le tecnologie di competenza. Guida operativamente gruppi di lavoro e di miglioramento curando il corretto utilizzo delle metodologie prescritte
B2	**Specialista costruzione su Macchine Manuali /a Controllo**	Con discrezionalità di decisione nell'ambito delle direttive generali e con attenzione all'ottimizzazione economica delle risorse, definisce ed	Sulla base di competenze dei materiali, delle tecnologie, metodi e sistemi di lavorazione, capacità avanzate di utilizzo di metodi matematici e di utilizzo	esercita discrezionalità nella diagnosi, analisi, definizione e regolazione dei processi e dei metodi anche in fase di implementazione di nuovi sistemi e tecnologie. E' in grado di elaborare ed effettuare	capacità di utilizzare tutte le macchine e le attrezzature e i sistemi nell'ambito del proprio	contribuisce con autonomia nell'ambito delle competenze specialistiche della propria area alle attività	promuove modifiche ed innovazioni tecniche e metodologiche, guidando il personale della propria area nelle iniziative dei sistemi di miglioramento e

		esegue direttamente con perizia, sulla base di disegni, specifiche tecniche ed economiche di lavorazioni complesse ed innovative, tutte le operazioni con macchine manuali ed attrezzature speciali meccaniche, ottiche ed elettroniche o programmando in autonomia le macchine a controllo	dei linguaggi di programmazione delle unità di controllo e delle applicazioni CAD-CAM, pianifica ed esegue le diverse fasi anche di innovazione con contributo specialistico	presentazioni complesse a contenuto tecnologico ed economico delle attività e dei problemi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera pertinente. Pianifica e supervisiona, in coordinamento con la direzione di produzione e gli enti aziendali ed esterni specialistici, i piani di formazione tecnico specifica e di coinvolgimento dei collaboratori dell'area. Sviluppa attivamente il proprio percorso personale di formazione nel quadro dei piani aziendali	perimetro tecnologico nelle diverse condizioni esecutive	interfunzionali e nei rapporti con i clienti e fornitori esterni	rappresentandola nelle attività di miglioramento ed innovazione interfunzionali
B3	**Responsabile costruzioni su Macchine Manuali /a Controllo**	gestisce le attività di costruzione su macchine utensili di varia tecnologia in funzione dell'organizzazione aziendale con ampia autonomia e discrezionalità di iniziativa nella gestione delle risorse tecniche ed umane e nelle scelte tecnologiche, garantendo il collegamento sistematico con gli altri enti aziendali di interesse	possiede, in virtù di formazione articolata ed aggiornamento continuo, competenze di alta specializzazione nella tecnologia dei materiali, delle macchine e delle lavorazioni e nell'analisi ed interpretazione delle specifiche e dei piani di prodotto per l'ottimizzazione delle scelte tecnologiche ed organizzative del reparto e la gestione dei tecnici e degli specialisti. Utilizza in autonomia i sistemi integrati di fabbrica	possiede competenze metodologiche specialistiche di diagnosi, analisi, definizione e regolazione di processi e problemi di elevata complessità e che necessitano di contributi multifunzionali. Elabora ed effettua presentazioni complesse a contenuto tecnologico ed economico delle attività e dei problemi utilizzando con alta perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera pertinente. Contribuisce le competenze specialistiche in coordinamento con la direzione di produzione e gli enti aziendali ed esterni specialistici per il personale del reparto e cura la formazione continua e la motivazione dei collaboratori diretti. Sviluppa attivamente il proprio percorso personale di formazione nel quadro dei piani aziendali	su tutte le tecnologie di lavorazione del perimetro e di quelli assimilabili	promuove e mantiene la relazione con le funzioni tecniche e di pianificazione dell'unità produttiva con consapevolezza delle competenze di ciascuna ed è il rifermento in ambito tecnologico per clienti e fornitori	promuove e valida modifiche ed innovazioni tecnologiche, metodologiche e di investimento per tutta l'area di competenza, coordinando i diversi contributi, rappresentando e guidando il personale della propria area nelle iniziative dei sistemi di miglioramento e rappresentando le competenze specialistiche negli ambiti interfunzionali di miglioramento ed innovazione
A1	**Responsabile lavorazioni meccaniche**	è responsabile nei confronti della direzione aziendale o di produzione della disponibilità di adeguata capacità produttiva, tecnologica e dei servizi collegati per la soddisfazione dei bisogni di lavorazione meccanica nell'ambito dei budget assegnati. Cura la corretta gestione delle risorse produttive e del personale in termini economici ed organizzativi per il perimetro di responsabilità	sulla base di formazione avanzata e continuo aggiornamento tecnologico e normativo, è autonomo di analisi e decisione tecnica ed organizzativa su complesse problematiche tecnologiche e produttive in funzione delle evoluzioni del contesto aziendale, del mercato e delle tecnologie, proponendo gli obiettivi di medio periodo in termini di capacità, innovazione tecnologica e di fabbisogno di competenze	capacità di lettura, interpretazione e spiegazione dei conti economici periodici e dei documenti economico finanziari di investimento. Capacità di presentazione e negoziazione nella lingua locale e nella lingua straniera rilevante. Competenze di selezione, valutazione, motivazione e sviluppo del personale di produzione e nel disegno delle strutture organizzative. Competenze di gestione progetti. In base alle definizioni aziendali, attua le direttive del datore di lavoro in materia di ambiente e sicurezza del lavoro	è in grado di assicurare il coordinamento di tutte le attività della propria unità e di sostituire colleghi di altre unità assimilabili	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali. Capacità di guidare con responsabilità operativa ed organizzativa, anche gruppi o squadre di altre aree	è responsabile del mantenimento migliorativo, della risoluzione problemi e dell'innovazione per la propria unità rappresentandola nell'ambito dei comitati di qualità ed innovazione dell'azienda e del gruppo

	Criteri di professionalità	**autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale**	**competenza tecnico-specifica**	**competenze trasversali**	**polivalenza**	**polifunzionalità**	**miglioramento continuo ed innovazione**
D1	**Conduttore di linee automatizzate / Guidamacchine**	esecuzione con sviluppo di compiti accessori ed ordinari in interazione con il team dedicato nella conduzione di linee, macchine, celle e impianti di produzione	compiti elementari e generici nell'ambito di operazioni e parametri di produzione, alimentazioni, operazioni di pulizia e semplici cambio tipo	esegue istruzioni operative elementari e ripetitive in affiancamento riconoscendo semplici anomalie di processo ricorrenti, effettuando interventi elementari ordinari sugli apparati e sui parametri, su sistemi di supervisione, la	su una parte delle postazioni di una linea o linee/macchine/impianti analoghi	limitatamente ai propri compiti esecutivi consapevolezza dei principi di qualità e pulizia tecnologia	in funzione del contesto aziendale è guidato nelle attività di miglioramento e risoluzione dei problemi

				compilazione di semplici rapporti preformattati circa i parametri di produzione, qualità, pulizia e manutenzione, anche attraverso strumenti e sistemi digitali di base			
D2	**Conduttore di linee automatizzate / Guidamacchine**	svolge compiti ordinari con limitata autonomia nella conduzione di linee, macchine, celle e impianti di produzione in interazione con il team dedicato	compiti di base circa le operazioni ed i parametri di produzione, alimentazioni, semplici cambi tipo	possiede limitata autonomia nella diagnostica delle anomalie di processo ricorrenti e nelle regolazioni ordinarie dei parametri e degli apparati sulla base di semplici schemi, disegni, tabelle, manuali tecnici di macchina/impianto compilando semplici rapporti preformattati circa i parametri di produzione, qualità, pulizia e manutenzione, anche attraverso strumenti e sistemi digitali e termini ricorrenti nella lingua straniera pertinente	su tutte le postazioni di una linea o segmento o linee analoghe	limitatamente ai propri compiti esecutivi, principi di qualità e pulizia tecnologia	propone semplici modifiche ed adattamenti, partecipando in funzione del contesto aziendale, a gruppi di lavoro per il miglioramento e la soluzione dei problemi con l'utilizzo delle metodologie prescritte
C1	**Team Leader su linee automatizzate/ macchine attrezzate**	compiti ordinari nella conduzione di linee, macchine, celle e impianti di produzione, attivando i ruoli di supervisione o di supporto ove necessario e senza responsabilità gerarchica, con ruolo di collegamento nell'ambito del team sulle postazioni di linea/impianto/isola	rispetta gli standard produttivi e qualitativi su tutte le postazioni di una linea o segmento o su linee analoghe con autonomia nella diagnostica delle anomalie di processo ricorrenti e nelle regolazioni ordinarie dei parametri e degli apparati sulla base della documentazione operativa di linea/macchina	come per D2 con capacità di supporto e affiancamento dei colleghi per la formazione di posto. Guida la compilazione dei rapporti preformattati di produzione, qualità, pulizia e manutenzione, anche attraverso strumenti e sistemi digitali preimpostati, per tutte le posizioni di linea o segmento/impianto/cella nel proprio turno	sostituisce i colleghi su qualsiasi delle posizioni della linea o segmento/impianto/celle omogenee	applicazioni esecutive qualità ed automanutenzione di base per la propria linea, sa individuare le altre funzioni di produzione	propone modifiche ed adattamenti, partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro per il miglioramento e la soluzione dei problemi con l'utilizzo delle metodologie prescritte
C2	**Tecnico di conduzione di Linee Automatiche, Macchine, Impianti**	svolge in autonomia tutte le fasi di conduzione di linee, macchine, celle e impianti di produzione omogenei, con iniziativa di esecuzione, scelta di metodi e strumenti e guidando gli addetti del perimetro, per la corretta implementazione di standard produttivi, di qualità e sicurezza complessi	sulla base di competenze tecniche e specifica conoscenza della tecnologia, interpreta disegni, schemi e manuali tecnici per effettuare avvii di produzione, cambio tipo ed attrezzaggi, riavvii e verifiche in relazione ad interventi manutentivi utilizzando i sistemi digitali di supervisione e la strumentazione anche non preconfigurata necessaria	è autonomo nel reperimento ed elaborazione di dati ed informazioni tecniche nei diversi formati utilizzati e nelle compilazioni di rapporti e statistiche sia tramite i sistemi integrati di gestione della produzione che attraverso strumenti di automazione di ufficio. Contribuisce ai percorsi di addestramento dei colleghi	capacità di condurre Linee/impianti/macchine dello stesso tipo o un gruppo omogeneo di impianti in funzione del contesto tecnologico organizzativo	interagisce autonomamente con altri specialisti o referenti di altre aree	ha iniziativa di problem solving e propone modifiche e miglioramenti, partecipando attivamente in funzione del contesto aziendale alle attività e promuovendo e facilitando la partecipazione degli addetti nel proprio perimetro
C3	**Capo/Capo Turno Linea automatica, Macchina, impianto**	persegue i risultati di produzione, efficienza, qualità, supervisionando con iniziativa nell'ambito delle previsioni aziendali gruppi articolati di addetti alla produzione ed alle funzioni accessorie	sulla base di complete conoscenze delle tecnologie e dei sistemi di gestione della produzione applicati nel proprio perimetro e per tutte le fasi di produzione, avvio, messa a punto e manutenzione, svolge direttamente attività tecniche complesse e di elevata difficoltà, sceglie strumenti e metodi, prende decisioni operative a fronte di anomalie, variazioni ed imprevisti	in funzione dei contesti aziendali segue la formazione degli addetti e promuove l'applicazione delle norme di sicurezza in qualità di Preposto. Raccoglie e trasmette in autonomia le informazioni necessarie al perimetro ed agli addetti con proprietà di comunicazione tecnica e gestionale ed utilizzando i sistemi informatizzati appropriati e la lingua straniera pertinente	per una o più linee, macchine, celle o impianti di produzione omogenei	ricerca ove necessario i contributi specialistici e le validazioni superiori in interazione con gli altri enti di produzione e le funzioni aziendali collegate	guida nel proprio perimetro le iniziative di problem solving e miglioramento scegliendo nell'ambito delle previsioni aziendali le metodologie rilevanti ed è parte attiva nelle attività di miglioramento di funzione ed interfunzionali
B1	**Responsabile/Responsabile Turno Linea Automatica, Macchina, Impianto**	con ampia autonomia esercita la responsabilità di una o più linee, macchine, impianti di rilievo per complessità e capacità produttiva con la conduzione gerarchica degli addetti	sulla base di approfondite competenze delle tecnologie, dei metodi e dei sistemi di produzione e supervisione del proprio ambito, organizza, conduce e verifica tutte le fasi anche non ordinarie dell'attività con contributo manuale, di misura, di interpretazione della documentazione tecnica e di applicazione metodologica e calcolo di elevato livello	possiede autonomia di diagnosi, analisi, definizione e regolazione dei processi. E' autonomo nella presentazione delle attività e dei problemi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera rilevante. Contribuisce alla formazione dei collaboratori con le proprie competenze tecnico produttive e partecipa	capacità di condurre gruppi eterogenei di linee/impianti/macchine della stessa area, in funzione del contesto tecnologico organizzativo	contribuisce con competenze specifiche della funzione produttiva ad attività interfunzionali e nei rapporti con i clienti e fornitori esterni	proposta di modifiche, varianti e miglioramenti, guidando il personale della propria area nelle iniziative dei sistemi di miglioramento aziendali con competenza metodologica

				attivamente al percorso personale di aggiornamento tecnologico ed organizzativo nel quadro dei piani aziendali			
B2	**Responsabile Linea Automatica, Macchina, Impianto**	con discrezionalità di decisione nell'ambito delle direttive dell'unità di produzione, esercita la responsabilità di una o più linee, macchine, impianti di alto rilievo per complessità e capacità produttiva con la conduzione gerarchica degli addetti e la gestione economica delle risorse di produzione	sulla base di approfondite competenze delle tecnologie, dei metodi e dei sistemi di produzione del comparto a cui fa riferimento l'azienda, organizza, conduce e verifica tutte le fasi anche di innovazione dell'attività con contributo specialistico nell'utilizzo di strumentazioni sofisticate e dei sistemi di controllo e di supervisione dell'impianto e delle interfacce con i sistemi integrati di fabbrica, nell'applicazione di procedure complesse, nel reperimento, elaborazione ed interpretazione di documentazione tecnica e di applicazione metodologica e calcolo con ogni tipo di supporto	esercita discrezionalità nella diagnosi, analisi, definizione e regolazione dei processi e dei metodi anche in fase di implementazione di nuovi sistemi e tecnologie. E' in grado di elaborare ed effettuare presentazioni complesse a contenuto tecnologico ed economico delle attività e dei problemi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera rilevante. Pianifica e supervisiona, in coordinamento con la direzione di produzione e gli enti aziendali ed esterni specialistici, i piani di formazione tecnico specifica e di motivazione dei collaboratori dell'area. Sviluppa attivamente il proprio percorso personale di formazione nel quadro dei piani aziendali	capacità di assicurare la funzione su tutte le linee, macchine, celle dell'unità produttiva	contribuisce con autonomia nell'ambito delle competenze specialistiche della propria area alle attività interfunzionali e nei rapporti con i clienti e fornitori esterni	promuove modifiche ed innovazioni tecniche e metodologiche, guidando il personale della propria area nelle iniziative dei sistemi di miglioramento e rappresentandola nelle attività di miglioramento ed innovazione interfunzionali
B3	**Specialista di Impianti ad alta automazione**	nell'ambito di impianti automatizzati articolati ed unità produttive basate su linee ad alta automazione, gestisce, con ampia autonomia e discrezionalità di iniziativa, i servizi di prossimità nelle diverse fasi anche non ricorrenti, impreviste e di innovazione del processo, la documentazione di produzione, la predisposizione dei budget, la formazione degli addetti ed il collegamento sistematico con gli altri enti aziendali di interesse. In funzione dei contesti esercita la responsabilità gerarchica sul team dedicato a tali servizi	possiede, in virtù di formazione articolata ed aggiornamento continuo, competenze di alta specializzazione tecnologico-produttivo e di metodologia per la gestione di basi di dati, di documentazione tecnica, gestione di codici e programmi, con la capacità di operare in autonomia su tutti i sistemi di comando controllo e regolazione dell'impianto e le interfacce verso i sistemi di fabbrica	possiede competenze metodologiche specialistiche di diagnosi, analisi, definizione e regolazione di processi e problemi di elevata complessità e che necessitano di contributi multifunzionali. Elabora ed effettua presentazioni complesse a contenuto tecnologico ed economico delle attività e dei problemi utilizzando con alta perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera rilevante. In coordinamento con la direzione di produzione e gli enti aziendali ed esterni contribuisce con le competenze specialistiche allo sviluppo del personale del reparto e cura la formazione continua e la motivazione dei collaboratori diretti. Sviluppa attivamente il proprio percorso personale di formazione nel quadro dei piani aziendali	capacità di assicurare la funzione su tutte le linee, macchine, celle dell'unità produttiva e di impianti assimilabili	sviluppa sistematicamente la relazione con le funzioni tecniche e di pianificazione dell'unità produttiva con consapevolezza delle competenze di ciascuna ed è il riferimento in ambito tecnologico per clienti e fornitori	promuove e valida modifiche ed innovazioni tecnologiche, metodologiche e di investimento per tutta l'area di competenza, coordinando i diversi contributi, e guidando il personale della propria area nelle iniziative e nei sistemi di miglioramento e rappresentando le competenze specialistiche negli ambiti interfunzionali di miglioramento ed innovazione
A1	**Responsabile unità di produzione automatizzata lavorazione e Montaggio**	è responsabile nei confronti della direzione aziendale della realizzazione dei piani di produzione e dei budget assegnati. Assicura tramite una articolata struttura gerarchica, la corretta gestione delle risorse produttive e del personale in termini economico ed organizzativi per l'intera unità produttiva	sulla base di formazione avanzata e continuo aggiornamento tecnologico e normativo, è autonomo nell'analisi e decisione tecnica ed organizzativa su complesse problematiche di impianto e di produzione in funzione delle evoluzioni del contesto aziendale, del mercato e delle tecnologie, proponendo gli obiettivi di medio periodo in termini di capacità, innovazione tecnologica e di fabbisogno di competenze	capacità di lettura, interpretazione e spiegazione dei conti economici periodici e dei documenti economico finanziari di investimento. Capacità di presentazione e negoziazione nella lingua locale e nella lingua straniera di lavoro. Competenze di selezione, valutazione, motivazione e sviluppo del personale di produzione e nel disegno delle strutture organizzative. Competenze di project management. In base alle definizioni aziendali, attua le direttive del datore di lavoro in materia di ambiente e sicurezza del lavoro	è in grado di assicurare il coordinamento di tutte le attività della propria unità e di sostituire colleghi di altre unità assimilabili	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali. Capacità di guidare con responsabilità operativa ed organizzativa, anche gruppi o squadre di altre aree	è responsabile del mantenimento migliorativo, della risoluzione problemi e dell'innovazione per la propria unità rappresentandola nell'ambito dei comitati di qualità ed innovazione dell'azienda e del gruppo

	Criteri di professionalità	autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	competenza tecnico-specifica	competenze trasversali	polivalenza	Polifunzionalità	miglioramento continuo ed innovazione
D1	**Addetto servizi di collaudo**	esegue con progressivo sviluppo controlli e prove semplici applicando procedure standard per il controllo e la documentazione di caratteristiche e parametri predeterminati attraverso controlli visivi semplici e strumenti preimpostati	esegue le operazioni previste dall'istruzione operativa, individua le caratteristiche dei parametri del prodotto, individua la referenza di prodotto e del lotto	comprensione di istruzioni scritte e verbali in italiano; semplici operazioni di conta e riepilogo attraverso le quattro operazioni elementari; inserimento dati in documenti preformattati e supporti digitali preimpostati	limitato numero di procedure di controllo su un limitato numero di prodotti/postazioni	limitata conoscenza delle attività del ciclo produttivo specifico	partecipazione guidata e orientamento al miglioramento
D2	**Addetto collaudi di linea o di laboratorio**	esegue con limitata autonomia controlli e prove di normale difficoltà applicando procedure e metodologie standard per il controllo e documentazione di caratteristiche e parametri predeterminati che richiedono minima esperienza specifica del prodotto e l'utilizzo di apparecchiature predisposte con interventi semplici per la loro regolazione	lettura di semplici schemi, disegni ed istruzioni tecniche per l'individuazione delle caratteristiche e dei parametri in controllo e relative unità di misura e tolleranze; principi ed utilizzo degli strumenti di controllo e misura; identificazione e trattamento secondo istruzioni del non conforme	comprensione ed espressione di istruzioni di lavoro e risultati di prova con utilizzo di terminologia tecnica elementare appropriata anche di origine straniera; applicazione di semplici procedure aritmetiche e geometriche, registrazione di semplici informazioni tecniche con l'utilizzo di documentazione preformattata/utilizzo di semplici procedure informatiche	esegue attività di prova, controllo e di preparazione e regolazione delle attrezzature su un insieme omogeneo di prodotti o linee o metodologie di collaudo	nozioni del ciclo produttivo ed elementi conoscitivi delle tecnologie impiegate	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, con l'utilizzo delle metodologie prescritte
C1	**Collaudatore**	esegue con riconosciuta autonomia operativa: -prove di normale difficoltà applicando procedure e/o metodologie standard per il controllo delle caratteristiche geometriche, fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature o loro Parti anche prodotte a serie; -la preparazione delle attrezzature con strumenti preregolati per le diverse postazioni/macchine di collaudo dell'area di lavoro; -coadiuva lavoratori di categoria superiore nel registrare i dati e segnalare le eventuali discordanze	capacità di diagnosi circa risultati, metodi e strumenti nelle operazioni ordinarie di collaudo sulla base di lettura di semplici schemi, disegni ed istruzioni tecniche per l'individuazione delle caratteristiche e dei parametri in controllo e relative unità di misura e tolleranze; principi ed utilizzo degli strumenti di controllo e misura; identificazione e trattamento secondo istruzioni del non conforme	come per il D2 e con capacità di affiancamento nell'addestramento di posto dei colleghi ed in funzione dei contesti aziendali di collegamento operativo nel team	Sulle diverse operazioni di collaudo omogenee nell'ambito di una tipologia di linea o macchina o prodotto	elementi conoscitivi base delle discipline complementari	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e di miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte
C2	**Tecnico di Collaudatore**	esegue prove, applica procedure e/o metodologie complesse con normale autonomia anche su anomalie di produzione e di scelta di strumenti e metodi per il controllo delle caratteristiche geometriche, fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature o loro Parti anche prodotte a serie; regola attrezzature di precisione; registra e classifica i risultati delle prove secondo criteri predefiniti e stende il rapporto dei risultati anche mediante sistemi informatizzati; in funzione dei contesti aziendali, supporta un gruppo di altri lavoratori dal punto di vista tecnico operativo	cognizioni tecnico-pratiche complete delle tecnologie di collaudo, competenze di interpretazione di disegni e modelli grafici, conoscenze di tecnologia dei materiali, conoscenze del processo di trasformazione del prodotto riferito all'area di competenza e delle specifiche di qualità che regolano il processo di collaudo; conoscenze sulle specifiche di qualità; eventuali certificazioni richieste dalle norme internazionali, dove applicabili	approccio strutturato nell'organizzazione della postazione di lavoro precisione nel trattamento di dati e nei metodi quantitativi capacità di applicazione procedurale; essere in grado di ricavare quote/posizioni mediante l'utilizzo di semplici metodi di calcolo o geometrici; capacità di adattamento e regolazione dei processi di collaudo nell'ambito delle disposizioni aziendali, compilazione di rapporti attraverso strumenti ed applicazioni digitali predeterminati o non predeterminati; autonomia di apprendimento e collaborazione nell'addestramento per affiancamento di colleghi; comprensione e utilizzo delle terminologie tecniche nella lingua straniera rilevante	su gruppi anche eterogenei di prodotti o macchine o linee	elementi conoscitivi base delle discipline complementari, del ciclo produttivo e delle tecnologie impiegate	proposta di modifiche e miglioramenti operativi, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e di miglioramento curando il corretto utilizzo delle metodologie prescritte

C3	**Tecnico esperto/senior di collaudo**	esegue e/o sovraintende all'esecuzione con autonomia di iniziativa controlli anche di natura complessa per il collaudo delle caratteristiche geometriche, fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature o loro Parti anche prodotte a serie, scegliendo metodo e tecnica di prova, traducendo e applicando procedure e metodologie alle effettive condizioni lavorative; regola e verifica le regolazioni dell'attrezzatura; valuta i risultati secondo norme, specifiche, procedure e redige i relativi rapporti, con autonomia nell'interpretazione dell'esito delle prove e decisionalità in merito al prodotto; sovraintende con iniziativa tecnico operativa gruppi di altri lavoratori	competenze di tecnologia dei materiali e dei processi applicati sostenuta da cultura tecnica generale; regolazioni di apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi; eventuali requisiti formazione ed esperienza previsti dalle norme internazionali, dove applicabili; collaudo mediante procedure complesse con la scelta e la predisposizione degli strumenti di misura e l'applicazione critica degli standard tecnici; regolazione e verifica della regolazione degli strumenti mediante appositi campioni o procedure; conoscenza delle principali funzionalità di programmazione, anche in "auto apprendimento", per la gestione della messa a punto/set up di macchina; padronanza del disegno tecnico, elementi di tecnologia dei materiali (es. caratteristiche strutturali, meccaniche, chimiche); applicazione di metodologie e tecnologie adeguate alle situazioni; conoscenze del completo processo di trasformazione del prodotto riferito all'area di competenza	precisione e rigore operativo e rispetto delle priorità; compilazione di formulari e rapporti attraverso strumenti ed applicazioni digitali predeterminati o non predeterminati; gestione di relazioni interfunzionali rispetto alle attività operative di competenza; propensione all'interfaccia con altre funzioni aziendali e tecnici esterni di fornitori o clienti; supervisione e affiancamento dei colleghi; comprensione e utilizzo della terminologia tecnica nella lingua straniera rilevante; ricerca delle cause radice della non conformità	su gruppi anche eterogenei di prodotti o macchine o linee	elementi conoscitivi di base delle discipline complementari, del ciclo produttivo e delle tecnologie impiegate	proposta di modifiche e miglioramenti operativi e tecnici; coordinamento operativo di gruppi di lavoro e di miglioramento curando il corretto utilizzo delle metodologie prescritte
B1	**Specialista collaudi e trattamenti - es. termici**	imposta ed esegue attività prova e collaudo specialistici con ampia autonomia operativa in funzione delle specifiche da verificare, rappresentando il riferimento tecnico nel proprio ambito anche rispetto ad altre funzioni e, secondo i contesti aziendali, coordinando gruppi di addetti	possiede adeguata competenza nella tecnologia dei materiali, dei trattamenti termici e dei metodi e degli standard di prova e certificazione; cura configurazioni, modifiche e varianti su apparati di particolare complessità nel rispetto dei tempi ciclo, consumi, standard di lavorazione, in funzione degli obiettivi assegnati di efficienza produttiva, qualità, affidabilità	utilizzo di strumenti e applicazioni digitali e sistemi di automazione d'ufficio; utilizzo di metodi di calcolo anche statistico; competenze di pianificazione delle proprie attività e risoluzione dei problemi; capacità di discussione tecnica con clienti e fornitori; adeguata capacità di espressione nella lingua straniera rilevante per la comunicazione orale e scritta di contenuti tecnici; formazione ed addestramento dei collaboratori e dei colleghi sulle tecnologie, i processi e le attrezzature di competenza	su tutte le metodologie, i processi e gli strumenti/attrezzature del proprio ambito	capacità di approccio interdisciplinare nell'interfaccia con altre funzioni aziendali e fornitori ed enti esterni	nell'ambito delle procedure metodologiche ed organizzative aziendali, guida l'individuazione di aree e soluzioni di miglioramento nell'ambito di propria competenza
B2	**Specialista esperto/senior collaudi e trattamenti - es. termici**	cura la gestione organizzativa ed economica delle risorse di prova collaudo e la messa a punto dei trattamenti con discrezionalità nelle scelte tecniche in condizioni mutevoli in un ambito di prevedibile variabilità e, in funzione dei contesti aziendali, guidando il personale di una unità o di	possiede competenze tecnologiche e scientifiche specialistiche necessarie per l'efficienza e la continuità tecnico produttiva dell'area di riferimento; ottimizzazione dei flussi produttivi, del costo dei cicli e dei relativi investimenti tecnici anche mediante l'applicazione	utilizzo con perizia di processi e strumentazioni complesse; applicazione di metodi quantitativi complessi attraverso strumenti informatici; pianificazione e gestione autonoma di progetti di sviluppo;	su un'ampia famiglia di tecnologie	capacità di approccio interdisciplinare nell'interfaccia con altre funzioni aziendali e fornitori ed enti esterni	nell'ambito delle procedure metodologiche ed organizzative aziendali e collaborando con altri enti, partecipa alla definizione di soluzioni innovative e alle azioni di miglioramento;

		un progetto, curandone lo sviluppo di competenza	degli strumenti e delle metodologie rilevanti	gestione di relazioni interfunzionali, comunicando nella lingua straniera prevalente			coordina gruppi di lavoro interfunzionali, nello studio di nuove tecnologie e nella gestione dei progetti di investimento; studia soluzioni alternative di configurazioni di processo
B3	**Responsabile Tecnologie di Prova, Collaudo e Processo - es trattamenti termici**	sovraintende con discrezionalità ed autonomia alle competenze tecnologiche di un ambito dei processi esercitando attività di coordinamento, guidando i contributi tecnico-specialistici e curando la gestione delle risorse assegnate	possiede alta specializzazione tecnologica distintiva per gli ambiti di processo assegnati, sulla base di adeguate conoscenze scientifiche, conoscenza di prodotto e processo e degli standard e delle normative applicabili; capacità gestionali ed organizzative relative ai fattori produttivi ed al controllo e pilotaggio degli indicatori tecnico economici dei processi	autonomia di aggiornamento professionale; capacità avanzate di utilizzo software gestionali, statistici, di processo; pianificazione, sviluppo e gestione di progetti complessi con orientamento al risultato in contesti di cambiamento non predeterminabile; gestione e sviluppo dei collaboratori assegnando obiettivi, priorità e tempistiche; gestione della relazione con gli enti tecnici collegati; comunica nella lingua straniera prevalente	su un'ampia famiglia di tecnologie	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali e fornitori esterni e clienti	coordina gruppi di lavoro interdisciplinari per i progetti di investimento e miglioramento rappresentando la propria area di competenza; propone soluzioni alternative e innovative di configurazioni di processo
A1	**Responsabile Processi e Tecnologie di Stabilimento**	nell'ambito di una importante unità produttiva articolata su più impianti di processo, sovraintende alle diverse funzioni dell'area processi e tecnologie con ampia autonomia sulle risorse tecniche ed umane assicurando il coordinamento con la direzione di produzione, gli enti di progettazione prodotto e di gestione economica	sulla base di significative conoscenze scientifiche ed industriali, possiede conoscenze complete delle tecnologie di settore ed è in grado di contribuirne allo sviluppo tenendo conto degli impatti economici, organizzativi e normativi	capacità di reperimento ed elaborazione, esplicitazione, formalizzazione e trasmissione delle competenze tecnico operative del proprio ambito; capacità avanzate di utilizzo software gestionali, statistici, di processo; pianificazione, sviluppo e gestione di progetti strategici con la definizione di obiettivi in contesti di cambiamento; orientamento dei team di lavoro al risultato e al cliente; promozione dell'interazione interfunzionale e dell'integrazione organizzativa; comunica nella lingua straniera prevalente	su un'ampia famiglia di tecnologie	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali e fornitori esterni e clienti	partecipa alla definizione dei progetti di investimento e miglioramento e nella scelta di tecnologie innovative; coordina e supervisiona le attività di risoluzione delle problematiche e definisce gli interventi di miglioramento di prodotto e di processo produttivo, finalizzati all'ottimizzazione economico-produttiva

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE RICERCA&SVILUPPO E GESTIONE PROGETTI

	Criteri di professionalità	**autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale**	**competenza tecnico-specifica**	**competenze trasversali**	**polivalenza**	**polifunzionalità**	**miglioramento continuo ed innovazione**
D1	**Addetto servizi ausiliari progetta** **zione**	svolge con progressivo sviluppo compiti di ordine ausiliari nell'ambito del servizio progettazione	sulla base di semplici istruzioni operative che comportano alfabetizzazione aritmetica e linguistica, minime abilità manuali e utilizzo di dispositivi e sistemi anche digitali preimpostati, svolge attività di stampa su diversi supporti anche tridimensionali, riproduzione, etichettatura, imballaggio, catalogazione ed archiviazione di elaborati grafici, documenti tecnici, prototipi e componenti	compilazione di semplici tabelle e riepiloghi in formato preimpostato, semplici resoconti di attività e riunione	alcune attività nell'area di assegnazione	minima conoscenza circa le tipologie di prodotto e l'organizzazione del servizio	è guidato nell'affrontare anomalie, casi specifici, innovazioni e miglioramenti

D2	**Addetto servizi ausiliari progetta zione**	autonomia limitata su compiti di ordine ed ausiliari dell'area progettazione in interazione con la squadra	sulla base di istruzioni operative, utilizzando con limitata autonomia di regolazione e manutenzione dispositivi e sistemi anche digitali preimpostati, applicando competenze aritmetiche, geometriche e linguistiche elementari, svolge attività di stampa su diversi supporti anche tridimensionali, riproduzione, etichettatura, imballaggio, catalogazione ed archiviazione di elaborati grafici, documenti tecnici, prototipi e componenti	limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazioni sui sistemi aziendali di proceduralizzazione e di trattamento dati; compilazione di semplici documenti di prodotto e processo in formato cartaceo o digitale predisposto, utilizzo elementare di processori di testo e fogli di calcolo preimpostati; trattamento di semplici elaborati tecnici ricorrenti nella lingua straniera rilevante	su un limitato numero di attività operative dell'area progettazione	nozioni relative alle tipologie di prodotto e dell'organizzazione dei servizi tecnici	proposta di semplici miglioramenti della propria attività partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte
C1	**Addetto servizi progetta zione**	può svolgere ruoli di collegamento/affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica di tipo "team leader"	come per il D2 con riconosciuta autonomia	come per D2 con capacità di addestramento per affiancamento dei colleghi	sull'insieme di un gruppo omogeneo di attività del servizio tecnico o di un progetto	elementi conoscitivi di base dei prodotti, delle fasi e dei ruoli nel processo di disegnazione e progetto, delle funzioni aziendali con cui si interfaccia l'ente tecnico per il proprio perimetro	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previsto
C2	**Disegnatore**	sulla base di specifiche, schemi ed elaborati di progetto sviluppa in normale autonomia la disegnazione rappresentativa/rendering e/o esecutiva di Parti o di complessivi, scegliendo metodi e strumenti adeguati collaborando con il team di progettazione	possiede una completa conoscenza dei principi e dei metodi di rappresentazione grafica e degli applicativi e strumentazioni digitali di disegnazione, utilizzando i formati di importazione ed esportazione secondo le esigenze del cliente/team ed interpretando i dati per la disegnazione di elaborati complessi sulla base di competenze complete, in uno specifico ambito, del prodotto, dei materiali, dei sottocomponenti e delle lavorazioni relative e con la capacità di applicare i normali metodi quantitativi necessari per la produzione degli elaborati grafici e digitali e la documentazione tecnica accessoria	autonomia nel reperimento ed elaborazione delle specifiche tecniche di prodotto e di rappresentazione, competenza non specialistica circa applicazioni, reti e periferiche dipartimentali, autonomia nell'utilizzo dei programmi di automazione d'ufficio per la redazione di tabelle di calcolo, documenti tecnici e presentazioni. Capacità di elaborazione di testi tecnici e di presentazioni specifiche, anche con l'utilizzo elementare della lingua straniera rilevante	su tutti i metodi e strumenti di disegnazione della propria area	consapevolezza dei diversi processi di progettazione, di assicurazione qualità di progetto e consapevolezza dei principali processi produttivi di interesse con capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali di interesse	partecipazione alle attività di miglioramento anche proponendo e verificando la corretta applicazione delle metodologie
C3	**Progetti sta**	Elabora progetti complessi con autonomia di diagnosi ed adattamento dei metodi e delle soluzioni nell'ambito delle previsioni aziendali a fronte di anomalie, variabilità di prodotto processo ed attività non ricorrenti in funzione dell'organizzazione guidando gruppi articolati di collaboratori	possiede complete ed articolate conoscenze dei principi e dei metodi di rappresentazione grafica e degli applicativi e strumentazioni digitali di disegnazione e calcolo, utilizzando i formati di importazione ed esportazione secondo le esigenze del cliente/team ed interpretando i dati per la disegnazione di elaborati complessi sulla base di competenze articolate e complete, in uno specifico ambito, del prodotto, dei materiali, dei sottocomponenti e delle lavorazioni relative e con la capacità di applicare i metodi quantitativi necessari per il dimensionamento di componenti, Parti e sottosistemi, e in base alle definizioni organizzative, la scelta di materiali, tecnologie e metodi di produzione	autonomia nel reperimento ed elaborazione delle specifiche tecniche di prodotto e di rappresentazione, competenza circa applicazioni, reti e periferiche dipartimentali, autonomia nell'utilizzo dei programmi di automazione di ufficio per l'impostazione ed utilizzo di tabelle di calcolo, la redazione di documenti tecnici e di presentazione. Capacità di elaborazione di testi tecnici e di presentazioni specifiche ad enti interni, clienti e fornitori, anche con l'utilizzo adeguato della lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo sulle attività di disegnazione e progettazione prodotti di un determinato ambito tecnologico	consapevolezza dei processi di progettazione, qualità, produzione, acquisti e gestione progetto con capacità di interazione con le altre funzioni aziendali, specialisti esterni e con clienti e fornitori	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono modifiche ed adattamenti tecnici, scegliendo le metodologie e curandone la corretta implementazione nell'ambito dei gruppi di miglioramento aziendale

B1	**Responsabile disegna zione /Design leader**	gestisce con ampia autonomia operativa le attività dei team di disegnazione in uno specifico ambito metodologico o di tecnologia di prodotto, con responsabilità sulla qualità e le tempistiche dei processi di disegnazione	sulla base di riconosciuta esperienza nei metodi e nelle tecnologie di disegnazione ed articolata formazione circa le tecnologie di prodotto e/o processo del proprio ambito, indirizza le interpretazioni di specifiche e le introduzioni di modifiche e varianti di prodotto e metodologia progettuale in funzione delle esigenze cliente e del miglioramento tecnico-economico del progetto	perizia nell'utilizzo dei programmi di automazione d'ufficio e nella conduzione operativa di sistemi dipartimentali; competenze di pianificazione delle proprie attività e problem solving; capacità di analisi e di sintesi con capacità di discussione tecnica con clienti e fornitori; adeguata capacità di espressione nella lingua straniera rilevante per la comunicazione orale e scritta di contenuti tecnici; formazione ed addestramento dei collaboratori e dei colleghi sulle tecnologie ed i processi di competenza	in funzione del contesto organizzativo sulle attività ed i processi di disegnazione per il perimetro di competenza	contribuisce con le competenze specifiche alle relazioni interfunzionali e nei rapporti con clienti e fornitori	guidano il personale della propria area in funzione degli obiettivi nell'ambito di iniziative o sistemi di miglioramento aziendale
B2	**Progetti sta esperto/senior**	svolge, con discrezionalità di decisione nell'ambito degli standard e delle strategie di prodotto aziendali, le necessarie attività di studio e definizione dettagliata di specifiche funzionali e costruttive di prodotti anche complessi ed innovativi in funzione dei requisiti cliente, normativi e di applicazione e tenendo conto delle compatibilità economiche e di produzione	possiede competenze specialistiche di prodotto ed applicazione per quanto concerne gli standard e le normative tecniche, i materiali, i sottocomponenti, le lavorazioni; circa i principi, i metodi e gli applicativi e strumentazioni di concezione funzionale, disegnazione e dimensionamento di componenti e sistemi, con capacità di scelta ed applicazione di metodologie complesse di calcolo, di progetto e verifica, e dei metodi di test e di prova	conoscenza dei metodi di gestione e valutazione economica di progetto; Avanzata autonomia nel reperimento ed interpretazione delle norme e degli standard tecnici, dei documenti di specifica e progetto, elevate competenze di utilizzo applicativo dei sistemi informatici complessi; capacità di impostazione e realizzazione di documentazione tecnica e presentazioni complesse utilizzando con perizia le più adeguate metodologie digitali. Sviluppano attivamente il proprio percorso di aggiornamento continuo e contribuiscono alla formazione dei colleghi nel proprio ambito di specializzazione; interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo sulle attività ed i processi di designazione per il perimetro di competenza	interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni; competenze di processi e metodi di produzione ed elementi di competenza tecnico-commerciale	partecipano con apporto di competenza specialistica alle attività di miglioramento e problem solving interfunzionali, guidando specifici progetti di miglioramento e promuovono e guidano progetti di innovazione relativi al proprio perimetro
B3	**Compo nente Gruppo di Progetto/ Project Team Member Prodotto**	presidia in base alle evoluzioni tecnologiche, normative e di mercato le competenze di prodotto nell'ambito di team interfunzionali di progetto, gestendo i contributi operativi di disegnazione e progettazione in coordinamento con le funzioni di tecnologia processo, acquisti, qualità, di controllo economico	sulla base di elevata specializzazione tecnica e conoscenza del mercato e delle soluzioni dei concorrenti ed in possesso degli eventuali requisiti specifici di formazione, è il riferimento di competenza per le tecnologie di prodotto in contatto con gli specialisti dell'ente ricerca e sviluppo ed il team interfunzionale	con elevate competenze nelle metodologie di gestione progetto e la capacità di negoziazione delle priorità tecniche rispetto alle compatibilità economico-produttive, partecipa alla conduzione di processi articolati in contesti evolutivi non prevedibili e sviluppo di soluzioni innovative per tecnologie, applicazioni normative e di standard, metodologie di sviluppo; guida lo sviluppo di competenza e motivazione dei collaboratori; elevata capacità nella redazione di testi e presentazioni complesse di natura tecnica utilizzando strumentazioni di automazione d'ufficio ed applicazioni specialistiche. Ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	autonomo su tutte le competenze di prodotto per il progetto ed i progetti assimilabili	articolata conoscenza e comprensione delle funzioni produttive, acquisti, qualità e delle aree specialistiche di progettazione con interazione diretta con clienti e fornitori, enti terzi	guida con apporto di competenza specialistica le attività di miglioramento e problem solving interfunzionali, promuovendo e guidando progetti di innovazione e scelte di investimento relativi alle competenze di prodotto

A1	**Responsabile Studi e Progetti**	gestisce e sviluppa le risorse umane, tecniche ed economiche del servizio di progettazione prodotto in funzione degli obiettivi generali dell'impresa e della sua organizzazione ed in diretto riporto all'alta direzione, assicurando la disponibilità di tutti i dati ed i documenti tecnici necessari alla messa in produzione del portafoglio di prodotti correnti e la concezione e sviluppo delle famiglie di prodotto successive; rappresenta l'azienda in comitati tecnici e nella negoziazione di ambito tecnico pre e post vendita con il cliente	possiede competenze generali delle tecnologie di prodotto e delle metodologie di progetto, delle applicazioni cliente e dei processi produttivi, con ampia consapevolezza dei trend tecnologici, degli sviluppi concorrenziali e delle compatibilità economiche. Valuta e promuove l'evoluzione di standard tecnici e normativi e presidia con gli opportuni mezzi la proprietà intellettuale dell'azienda	sulla base di solida competenza tecnica e d'impresa gestisce processi e progetti complessi e di rilievo strategico in contesti di cambiamento non determinabile a priori attraverso l'organizzazione del reperimento e dell'analisi dei dati rilevanti, gestione di articolati sistemi tecnologici ed informativi anche nelle fasi di scelta ed implementazione degli stessi, selezione, formazione e motivazione dei collaboratori e dei contributori; presentazione e negoziazione con autorevolezza anche nella lingua straniera rilevante articolando scenari alternativi in funzione degli obiettivi e della loro ridefinizione/ottimizzazione	su tutti i processi di progettazione dell'azienda/di -visioni e delle divisioni assimilabili	comprensione degli obiettivi delle diverse funzioni aziendali, capacità di interpretazione di documenti di conto economico ed investimento, contribuendo, inoltre, alle scelte generali d'azienda in termini di posizionamento di mercato con gli enti di marketing e vendita	nell'ambito degli obiettivi generali aziendali e contribuendo al disegno delle strategie di sviluppo competitivo, assicura il problem solving, le innovazioni nel perimetro di responsabilità e promuove l'eccellenza tecnologica attraverso risorse, organizzazione, comunicazione e formazione

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE SERVIZI COMMERCIALI

	Criteri di professionalità	**autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale**	**competenza tecnico-specifica**	**competenze trasversali**	**polivalenza**	**Polifunzionalità**	**miglioramento continuo ed innovazione**
D1	**Addetto servizi ausiliari Marketing**	Svolge con progressivo sviluppo compiti di ordine ausiliari nell'ambito del servizio commerciale	svolge semplici attività anche manuali di gestione materiali informativi, campioni, materiali ed attrezzature promozionali; redige e riconcilia liste e riepiloghi su formati preimpostati digitali; in funzione dei contesti conduce mezzi di trasporto generici	consapevolezza elementare dei prodotti servizi oggetto di attività e della tipologia cliente; esecuzione di semplici istruzioni di lavoro sequenziali, utilizzo dei comuni apparati di comunicazione telefonica e digitale o strumenti preimpostati, abilità sociali di base in lingua italiana	alcune attività nell'area di assegnazion e	consapevolezza elementare circa i servizi aziendali con cui si interfaccia l'ente commerciale	è guidato nell'affrontare anomalie, casi specifici, innovazioni e miglioramenti
D2	**Addetto servizi ausiliari commerciali**	autonomia limitata su compiti di ordine ed ausiliari dell'area commerciale in interazione con il team	compiti ordinari e ricorrenti di smistamento, archivio, digitalizzazione di documenti e dati commerciali, spunte e riconciliazione semplice di liste ed elenchi attingendo da diverse origini o rilevando direttamente sul campo anche tramite semplici interviste strutturate, supporti digitali preimpostati o attraverso l'utilizzo elementare di programmi di trattamento testi e tabelle	minime conoscenze orientative circa le tipologie di prodotto e cliente; utilizzo di strumenti statistici non quantitativi, limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazioni sui sistemi aziendali di proceduralizzazione e di trattamento dati amministrativi e nella ricerca libera on line con redazione, formattazione, riproduzione, archiviazione e diffusione anche digitale degli elaborati, utilizzo elementare di processori di testo e fogli di calcolo preimpostati; trattamento di semplici documenti ricorrenti nella lingua straniera rilevante	su un limitato numero di attività operative dell'area commerciale	minima consapevolezza circa i servizi aziendali con cui si interfacciano l'ente commerciale ed i clienti	proposta di semplici miglioramenti della propria attività partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte
C1	**Addetto servizi commerciali**	può svolgere ruoli di collegamento/affiancament o operativo senza responsabilità gerarchica di tipo "team leader"	come per il D2 con riconosciuta autonomia	come per D2 con capacità di formazione per affiancamento dei colleghi	sull'insieme di un gruppo omogeneo di attività operative commerciali	elementi conoscitivi di base circa i servizi aziendali con cui si interfacciano l'ente commerciale ed i clienti	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e miglioramento con autonomia nell'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previsti
C2	**Addetto Customer Care /Servizio Clienti ricevimento ordini**	Svolge con normale autonomia, in base alle istruzioni e procedure aziendali, i processi di presa ordini manuali o automatizzati in interfaccia con i clienti, verificando la coerenza dei dati di prodotto, tempistiche, prezziario e scontistica, volumi e destinazioni e la corretta imputazione nei	possiede conoscenze orientative dei prodotti, dei servizi e delle condizioni commerciali e logistiche dell'offerta aziendale ed un'adeguata conoscenza delle procedure, dei documenti e dei sistemi informatizzati di presa, inserimento e validazione ordini per l'analisi e valutazione dei documenti	autonomia nel reperimento ed elaborazione di informazioni e condizioni commerciali dai sistemi aziendali ed on line, applicazioni di semplici metodi numerici ed l'elaborazione di riepiloghi riconciliazioni attraverso supporti digitali non predeterminati quali ad esempio fogli di lavoro,	in funzione del contesto organizzativ o su tutti i processi di raccolta ordini per il perimetro di competenza	consapevolezza di tutti i processi di pianificazione produzione, logistica, magazzino ed amministrativi rilevanti con capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali	proposta di soluzioni per le non conformità commerciali e nell'implementazioni di nuove condizioni e procedure con il coordinamento operativo in funzione del contesto di gruppi di lavoro e miglioramento in

		sistemi aziendali, in funzione delle definizioni aziendali guidando un team di addetti per il perimetro di assegnazione	contabili, per la corretta imputazione e la gestione dei casi fuori standard e delle anomalie, per la corretta messa in produzione dei cambiamenti di portafoglio, condizioni commerciali e delle innovazioni di processo per il proprio perimetro	interagendo con gli specialisti di altri settori aziendali e direttamente interagendo ove necessario con i clienti anche con utilizzo elementare di una lingua straniera			applicazione delle metodologie aziendali
C3	**Specialista Customer Service /Servizio Clienti**	assiste i clienti, con autonomia di iniziativa e guidando un gruppo articolato di addetti Servizio Cliente, per la soddisfazione dei fabbisogni in base agli accordi commerciali generali e nell'ambito delle previsioni e dei processi aziendali, definendo priorità e disponendo le opportune iniziative di adattamento nella presa ordini, nei piani di consegna, nelle applicazioni delle condizioni commerciali e di garanzia e nella gestione del flusso di informazioni di prodotto ed applicazione con il supporto degli enti aziendali competenti	possiede conoscenze complete di prodotto/servizi e delle condizioni commerciali e logistiche dell'offerta aziendale ed una articolata conoscenza delle procedure, dei documenti e dei sistemi informatizzati di presa, inserimento e validazione ordini, dei flussi logistici e dei servizi di garanzia ed assistenza postvendita per la gestione dei casi fuori standard e reclami, per la corretta messa in produzione dei cambiamenti di portafoglio, condizioni commerciali e delle innovazioni di processo per il proprio perimetro	ampia autonomia nel reperimento ed elaborazione di informazioni e condizioni commerciali dai sistemi aziendali ed on line, nell'applicazione di metodi quantitativi e statistici, nell'elaborazione di relazioni e presentazioni attraverso supporti digitali non predeterminati quali ad esempio fogli di lavoro, interagendo con gli specialisti di altri settori aziendali e direttamente interagendo con i clienti anche con adeguato utilizzo della lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi di relazione cliente per il perimetro di competenza	competenza interdisciplinare tecnico-commerciale, logistica, amministrativa e capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali/del cliente	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono adattamenti operativi e guidano le attività di miglioramento continuo per la propria area scegliendo le metodologie opportune
B1	**Specialista pre/post-vendita**	Con ampia autonomia effettua, sulla base dei contributi degli enti aziendali specialistici, l'assistenza tecnica ai clienti nella fase di presentazione prodotti e servizi, di applicazione agli specifici fabbisogni cliente, nell'interpretazione e nella redazione di capitolati di fornitura e nella formulazione di valutazioni economiche, nella raccolta, analisi e soluzione delle problematiche applicative e dei reclami cliente	possiede elevate competenze teoriche e pratiche circa le tecnologie e le applicazioni di prodotto e di sistema e le strumentazioni diagnostiche, di regolazione che permettono autonomia, secondo le definizioni aziendali, di diagnosi, analisi delle cause e nella formulazione di contromisure tecnico organizzative	completa autonomia nel reperimento, interpretazione e redazione di specifiche ed istruzioni tecniche; utilizzo avanzato di sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di ufficio; applicazione di metodi quantitativi e grafici di elevata complessità per l'analisi e la ricerca cause; capacità di aggiornamento continuo sulla base di strumenti ed iniziative formative guidate dall'azienda contribuendo alla formazione dei propri collaboratori; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti e nella definizione delle priorità operative in funzione degli scadenziari, delle esigenze di clienti ed enti interni, effettuando presentazioni strutturate dei problemi e delle soluzioni esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi tecnico commerciali e di applicazione per il perimetro di competenza	competenza di interfaccia con altre funzioni aziendali e con le funzioni di clienti e fornitori	guidano in funzione di significativi obiettivi iniziative o sistemi di miglioramento aziendale
B2	**Responsabile Clienti**	Assicura, con discrezionalità nell'ambito delle procedure aziendali e delle strategie commerciali, gli obiettivi di fatturato, mix prodotti e redditività attraverso la relazione con i clienti assegnati per la presentazione dei prodotti/servizi, la negoziazione delle condizioni commerciali nell'ambito degli accordi quadro, l'identificazione dei bisogni e le opportunità cliente e contribuendo all'intelligenza di mercato	possiede elevate conoscenze dei prodotti e delle tecnologie offerte e delle applicazioni cliente e dell'offerta concorrente, competenze specialistiche dei processi commerciali del mercato specifico, dell'azienda e del cliente	avanzata autonomia nel reperimento ed interpretazione di informazioni complesse di natura tecnica, commerciale e di mercato in situazioni di incertezza ed evoluzione, articolandole in presentazioni efficaci in funzione dei diversi pubblici; capacità di comunicazione scritta e verbale anche in ambiti tecnici, normativi e legali ed in contesti negoziali; utilizzo con perizia di metodi quantitativi e strumenti di automazione d'ufficio. Autonomia nell'aggiornamento continuo e nella formazione di collaboratori e clienti; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti comunicando nella lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi di relazione cliente per il perimetro di competenza ed i perimetri assimilabili	competenza di interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni	nell'ambito delle previsioni aziendali validano le azioni di miglioramento continuo per la propria area di attività ed i clienti assegnati, in collaborazione con i rispettivi responsabili, delle funzioni interne e cliente interessate; promuovono e guidano progetti di innovazione relativi al proprio perimetro e lo rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali

B3	**Key Account Manager / Gestore Grandi Clienti**	presidia, in base alle strategie aziendali ed in funzione delle evoluzioni tecnologiche e di mercato, la relazione con uno o più clienti strategici realizzando gli obiettivi di vendita per volumi, margini e soddisfazione cliente nel breve e medio periodo, contribuendo previsioni ed informazioni di tendenza	sulla base di elevata conoscenze generali e d'impresa ed alta specializzazione nelle metodologie commerciali, contribuisce le competenze distintive di prodotto/tecnologia/normativa/mercato per l'area di assegnazione	gestione di processi e progetti in contesti evolutivi non prevedibili e sviluppo di soluzioni innovative per la soddisfazione dei bisogni cliente; guida lo sviluppo di competenza e motivazione dei collaboratori e contribuiscono le competenze di mercato/cliente necessarie alle decisioni delle altre funzioni e della direzione; elevata capacità di analisi e formalizzazione di informazioni complesse con autonomia nella redazione di testi e presentazioni complesse di natura tecnica ed organizzativa utilizzando strumentazioni di automazione d'ufficio ed applicazioni specialistiche; ampia autonomia di interazione negoziale con il cliente e gli altri enti aziendali, comunicando nella lingua straniera rilevante	autonomo su tutti i processi di gestione cliente	articolate competenze di gestione progetto/cantiere, definizione prodotto, analisi economico finanziaria con capacità di sintesi interdisciplinare	nell'ambito delle previsioni aziendali organizzano e governano le azioni di miglioramento ed innovazione tecnica ed organizzativa per la propria area e la rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali
A1	**Responsabile Vendite**	garantisce la conoscenza e l'interpretazione delle tendenze di mercato e dei clienti, proponendo le strategie commerciali e contribuendo alla definizione degli obiettivi e dei piani strategici, assicurando gli obiettivi specifici commerciali in contesti articolati e di incertezza attraverso la gestione delle risorse economiche, lo sviluppo dell'organizzazione commerciale interna e delle relazioni di mercato, la gestione diretta, anche con deleghe di rappresentanza nei confronti dei clienti, di importanti trattative	sulla base di elevate conoscenze generali e d'impresa e profonda conoscenza dei prodotti e delle tecnologie del mercato, presidia e sviluppa l'insieme delle competenze e dei processi di relazione cliente e gestione commerciale in tutte le implicazioni organizzative, normative, legali amministrative ed economiche	gestione di processi e progetti complessi e di rilievo strategico in contesti di cambiamento non determinabile a priori attraverso l'organizzazione del reperimento e dell'analisi dei dati rilevanti, la gestione di organizzazioni articolate anche geograficamente, la selezione formazione e motivazione dei collaboratori e dei contributori; presentazione e negoziazione con autorevolezza anche nella lingua straniera rilevante anche in condizioni di conflitto e pressione articolando scenari alternativi in funzione degli obiettivi e della loro ridefinizione/ottimizzazione	su tutti i processi di relazione cliente dell'azienda/ mercato di assegnazione	comprensione degli obiettivi e delle modalità operative delle diverse funzioni aziendali e partner esterni, capacità di formulazione ed analisi di business case	governo delle strategie di ottimizzazione delle attività commerciali contribuendo alle strategie aziendali complessive, promuovendo e gestendo processi di cambiamento strutturale

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE SERVIZI INFORMATICI

	Criteri di professionalità	**autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale**	**competenza tecnico-specifica**	**competenze trasversali**	**polivalenza**	**polifunzionalità**	**miglioramento continuo ed innovazione**
D1	**Addetto servizi ausiliari sistemi informativi**	svolge con progressivo sviluppo compiti di ordine ausiliari in ambito sistemi informativi	sulla base di semplici istruzioni operative che comportano alfabetizzazione aritmetica e linguistica, minime abilità manuali e l'utilizzo di dispositivi e sistemi anche digitali preimpostati, svolge attività di stampa su diversi supporti anche tridimensionali, riproduzione, etichettatura, imballaggio, catalogazione ed archiviazione di elaborati grafici, documenti tecnici, prototipi e componenti	compilazione di semplici tabelle e riepiloghi in formato cartaceo o digitale preimpostato, semplici resoconti di attività e riunioni	alcune attività nell'area di assegnazione	minima consapevolezza circa i processi e le attività delle principali funzioni aziendali	è guidato nell'affrontare anomalie, casi specifici, innovazioni e miglioramenti
D2	**Addetto servizi ausiliari sistemi informativi**	autonomia limitata su compiti di ordine ed ausiliari in ambito sistemi informativi	sulla base di istruzioni operative, con limitata autonomia di regolazione e manutenzione, svolge attività di magazzino, movimentazione, disimballo, montaggi e predisposizioni di connessioni e cavi che richiedono abilità manuali generiche, semplici sostituzioni/ricariche di materiali di consumo e di usura	limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazioni sui sistemi aziendali; compilazione di semplici documenti e riepiloghi di magazzino, rapportini di verifica ed esecuzione servizi in formato cartaceo o digitale predisposto, utilizzo elementare di processori di testo e fogli di calcolo preimpostati; trattamento di semplici documenti tecnico-amministrativi ricorrenti nella lingua straniera rilevante;	su un limitato numero di attività operative ed attrezzature in ambito servizi informatici	elementi conoscitivi circa i processi e le attività delle principali funzioni aziendali	proposta di semplici miglioramenti della propria attività partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte

				partecipazioni a riunioni anche in remoto con la compilazione di verbali in formato predeterminato			
C1	**Addetto assistenza automazione d'ufficio**	come il D2 può svolgere ruoli di collegamento/affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica di tipo "team leader"	come per il D2 con riconosciuta autonomia	come per D2 con capacità di formazione per affiancamento dei colleghi	sull'insieme di un gruppo omogeneo di attrezzature di automazione d'ufficio	elementi conoscitivi circa i processi e le attività delle diverse funzioni aziendali	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e miglioramento con autonomia nell'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previste
C2	**Tecnico di Assistenza automazione d'ufficio**	seguendo procedure standard, svolge con normale autonomia di adattamento, interventi tecnici ricorrenti di installazione, aggiornamento, assistenza hardware e software su esigenze specifiche, anomalie e di addestramento di base utenti per la funzionalità dei sistemi di automazione di ufficio	possiede competenze tecnico-pratiche adeguate circa dispositivi individuali e di rete, periferiche e connessioni, gli applicativi di automazione di ufficio ed i sistemi di gestione degli accessi e di sicurezza informatica	autonomia nel reperimento ed elaborazione di procedure e specifiche tecniche di prodotto, autonomia nell'utilizzo dei programmi di automazione d'ufficio per la redazione di tabelle di calcolo, documenti tecnici e presentazioni. capacità di elaborazione di testi tecnici e di semplici presentazioni anche con l'utilizzo appropriato di terminologia tecnica nella lingua straniera rilevante	su tutti le applicazioni, i sistemi e le attrezzature di automazione di ufficio della propria area	consapevolezza circa i processi e le attività di tutte le funzioni aziendali	partecipazione attiva alle attività di miglioramento aziendale individuando e segnalando opportunità di miglioramento operativo presso gli utenti e dall'interno del servizio
C3	**Tecnico assistenza sistemi informatici per la progettazione**	cura la funzionalità di sistemi informatici complessi di disegnazione, calcolo e testing svolgendo con autonomia di iniziativa tecnica e definizione delle priorità operative attività non ricorrenti di installazione, aggiornamento, assistenza su esigenze specifiche ed anomalie e formazione utenti interfacciandosi, in funzione dei contesti aziendali, con i fornitori esterni	possiede articolate conoscenze di base circa ambienti operativi, principi e linguaggi di programmazione dedicati, elaboratori e reti e competenze complete nell'ambito dei sistemi di disegnazione, calcolo, di lavorazione e produzione, testing assistito per i formati dati, i software applicativi e gli hardware dedicati con la capacità di eseguire interventi di elevata difficoltà anche non ricorrenti con autonomia di diagnosi e definizione delle metodologie nell'ambito di direttive generali	capacità di pianificazione di attività, definizione delle priorità nell'ambito di processi e progetti; autonomia nel reperimento ed elaborazione di specifiche tecniche, procedure e standard; utilizzo di programmi per l'impostazione ed utilizzo di tabelle di calcolo, la redazione di documenti tecnici e di presentazione; capacità di elaborazione di testi tecnici e di presentazioni specifiche ad enti interni, clienti e fornitori, anche con l'utilizzo adeguato della lingua straniera rilevante	su tutte le attività di disegnazione e calcolo assistito e su alcune applicazioni di automazione di ufficio ed in funzione del contesto di applicazioni per il testing e le applicazioni di lavorazione e produzione assistita	consapevolezza su tutti i processi di progettazione, qualità, produzione, con capacità di interazione con le altre funzioni aziendali, specialisti esterni e con clienti e fornitori	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono modifiche ed adattamenti tecnici, scegliendo le metodologie ed assicurandone la corretta implementazione nell'ambito dei gruppi di miglioramento aziendale
B1	**Responsabile assistenza automazione d'ufficio**	**coordina** con ampia autonomia operativa, contribuendo direttamente con perizia interventi tecnici e, in funzione dell'organizzazione, guidando il team di addetti e l'eventuale contributo dei fornitori esterni, installazione, aggiornamento, assistenza su esigenze specifiche ed anomalie e formazione utenti per la disponibilità e funzionalità dei sistemi di automazione di ufficio	possiede elevate competenze tecnico pratiche circa dispositivi individuali e di rete, periferiche e connessioni, gli applicativi di automazione di ufficio ed i sistemi di gestione degli accessi e di sicurezza informatica per effettuare in autonomia la valutazione dei fabbisogni tecnici, la diagnosi, l'analisi e l'intervento anche in condizioni soggette a cambiamento	orientamento al cliente interno; pianificazione delle attività personali e di team; risoluzione di problemi e capacità di analisi e formalizzazione di processo con l'elaborazione di documenti tecnici e divulgativi; capacità di discussione tecnica con clienti e fornitori con adeguata espressione nella lingua straniera rilevante; contribuiscono alla formazione e all'addestramento dei collaboratori e dei colleghi sulle tecnologie ed i processi di competenza	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi e le attrezzature di automazione d'ufficio dell'organizzazione	conoscenza e comprensione dei processi e delle attività di tutte le funzioni aziendali	guida le iniziative di miglioramento ed i limitati progetti di investimento per la propria area contribuendo alle iniziative e sistemi di miglioramento aziendale
B2	**Speciali sta sistema informativo integrato**	presidia la funzionalità, la messa a punto e l'adattamento alle esigenze aziendali del sistema integrato di gestione informatizzata	possiede competenze specialistiche funzionali di customizzazione, manutenzione ed aggiornamento ed interfacciamento hardware e software dell'applicativo integrato, sostenute da nozioni relative alla programmazione	avanzata capacità nel reperimento ed interpretazione di informazioni tecniche, nell'analisi e formalizzazione di processi e procedure, con capacità di impostazione e realizzazioni di	in funzione dell'organizzazione, su tutti i moduli del sistema integrato e alcuni sistemi	articolata conoscenza e comprensione dei processi, degli obiettivi e delle attività di tutte le funzioni aziendali	partecipa con apporto di competenza specialistica alle attività di miglioramento e risoluzione problemi

		trasversalmente ai diversi enti, effettuando con discrezionalità nell'ambito delle direttive generali e degli standard aziendali le operazioni di routine e l'implementazione di scelte tecniche e di processo, sia direttamente sia coordinando l'intervento di tecnici e specialisti interni ed esterni	nei linguaggi dedicati rilevanti, la gestione dei data base di supporto, le infrastrutture sistemistiche, i temi di security informatica, che permettono autonomia di diagnosi, analisi ed intervento anche in condizioni soggette a cambiamento	documentazione tecnica e presentazioni complesse utilizzando con perizia le più adeguate metodologie digitali; autonomia nell'aggiornamento continuo e nella formazione dei colleghi; ampia autonomia di interazione con altri specialisti, enti interni e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	ed applicativi diversi	interessate dal sistema integrato; interazione diretta con clienti e fornitori, enti terzi	interfunzionali, guidando specifici progetti di miglioramento e promuovendo e guidando progetti di innovazione relativi al ruolo
B3	**Responsabile servizi Informatici**	in organizzazioni di piccole e medie dimensioni assicura la disponibilità e la funzionalità dei sistemi e delle attrezzature informatiche a supporto delle attività amministrative, produttive e tecniche dell'organizzazione direttamente eseguendo o coordinando gruppi articolati di personale interno e fornitori esterni in attività di alta specializzazione per l'installazione, la manutenzione, l'aggiornamento di infrastrutture, periferiche, applicazioni e la loro gestione economica	possiede elevate conoscenze tecniche e capacità operative sulla generalità delle tecnologie dell'informatica e delle telecomunicazioni applicate in azienda per gli aspetti funzionali delle applicazioni gestionali e tecniche, di automazione d'ufficio, per l'hardware di sistema e di rete, per la sicurezza informatica e le telecomunicazioni, dati, voce e video, supportati da conoscenza delle soluzioni hardware e software disponibili sul mercato	sulla base di cognizioni economico-gestionali, competenze metodologiche di gestione progetto, capacità di negoziazione delle priorità tecniche rispetto alle compatibilità economico-organizzative, gestisce processi articolati in contesti evolutivi non prevedibili e sviluppo di soluzioni innovative per tecnologie, applicazioni normative e di standard; guidano lo sviluppo di competenza e motivazione dei collaboratori e di tutto il personale aziendale in ambito di competenze informatiche; elevata capacità di analisi e formalizzazione di procedure e nell'elaborazione di presentazioni complesse di natura tecnico organizzativa utilizzando strumentazioni di automazione d'ufficio ed applicazioni specialistiche. Ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	su tutti i sistemi ed i processi informatizzati dell'organizzazione	articolata conoscenza e comprensione delle funzioni produttive, acquisti, qualità e di tutte le aree specialistiche di progettazione con interazione diretta con clienti e fornitori, enti terzi	promuove e guida con apporto di competenza specialistica le attività di miglioramento e risoluzione problemi, i progetti di innovazione e scelte di investimento dell'area di responsabilità e in ambito interfunzionale
A1	**Responsabile tecnologie e sistemi Informatici**	presidia la disponibilità, la funzionalità e la gestione economica di tutti i sistemi informatici aziendali per l'automazione d'ufficio, i servizi amministrativi e di programmazione delle attività e le applicazioni tecnico specialistiche con ampia autonomia in funzione degli obiettivi generali dell'impresa e della sua organizzazione, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica, normativa e dell'evoluzione dei fabbisogni aziendali	possiede competenze generali circa le tecnologie dell'informazione e delle telecomunicazioni, infrastrutture ed applicativi di gestione aziendale integrata, specialistici e di automazione d'ufficio, dei modelli e delle strategie di digitalizzazione delle attività di servizio e produttive, delle normative di protezione dei dati personali. Conosce l'organizzazione dei fornitori di servizi informatici ed i processi di produzione, customizzazione, installazione e manutenzione delle applicazioni in azienda	sulla base di solida formazione d'impresa gestisce processi e progetti complessi e di rilievo strategico in contesti di cambiamento non determinabile a priori attraverso l'organizzazione del reperimento e dell'analisi dei dati rilevanti, gestione di articolati sistemi tecnologici ed informativi anche nelle fasi di scelta ed implementazione degli stessi, selezione, formazione e motivazione dei collaboratori e dei contributori; presentazione e negoziazione con autorevolezza anche nella lingua straniera rilevante articolando scenari alternativi in funzione degli obiettivi e della loro ridefinizione/ottimizzazione	su tutti i sistemi ed i processi informatizzati dell'azienda/divisione e delle divisioni assimilabili	comprensione degli obiettivi delle diverse funzioni aziendali, capacità di interpretazione di documenti di conto economico ed investimento, contribuendo inoltre alle scelte generali d'azienda in termini di organizzazione e innovazione digitali dei servizi	nell'ambito degli obiettivi generali aziendali e contribuendo al disegno delle strategie di sviluppo competitivo, assicura la risoluzione di problemi e le innovazioni nel perimetro di responsabilità e promuove la cultura della digitalizzazione attraverso attività di formazione

TITOLO III

Orario di lavoro

Art. 1 - Entrata ed uscita in azienda

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

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

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

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

Art. 2 - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

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

In caso di necessità di sospensioni dell'attività lavorativa, previo un esame con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi i termini previsti dalle procedure relative al 1° comma, potrà essere utilizzato, anche in modo collettivo, quanto accantonato in conto ore oltre che le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

Art. 3 - Sospensione e interruzione del lavoro

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino, nel loro complesso, i 60 minuti.
In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nella sede di lavoro questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

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

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

Art. 4 - Recuperi

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

Art. 5 - Orario di lavoro

La durata massima settimanale del lavoro ordinario rimane confermata in 40 ore. Essa può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai 12 mesi nei casi previsti al comma successivo e secondo quanto previsto nel paragrafo relativo all'orario plurisettimanale e al successivo 5-bis, salvi gli accordi aziendali in materia. Ferme restando le disposizioni contrattuali, ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati nei termini e secondo le modalità previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

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

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

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, fatta eccezione per quanto disciplinato nel paragrafo Orario plurisettimanale dall'art. 5-bis e per il personale di cui all'allegato al presente articolo.

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

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

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

Con decorrenza dal 1° luglio 1978 tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficiano di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda. Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscano nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo. Laddove se ne ravvisi l'esigenza, le Parti in sede aziendale potranno concordare diverse modalità di regolazione della mezz'ora retribuita per la refezione.

Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione od al lavoro di altri lavoratori, il termine di cui innanzi potrà essere eccezionalmente prolungato per tutta la durata del turno così iniziato. Queste prolungate prestazioni, per le ore che eccedono l'orario giornaliero determinato in applicazione del comma 3, saranno considerate straordinarie e come tali retribuite.

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

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

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

Orario di lavoro nel settore siderurgico

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

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

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

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

Orario plurisettimanale

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

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

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

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

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale sarà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del 10% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 25% per le ore prestate al sabato da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Qualora in casi eccezionali, il recupero della maggiore prestazione in regime di orario plurisettimanale non risulti possibile, la Direzione aziendale, con adeguato preavviso, potrà concordare con la Rappresentanza sindacale unitaria la riprogrammazione del recupero e/o in tutto o in parte, potrà concordare la compensazione delle ore di maggior prestazione non recuperate conguagliando le maggiorazioni già erogate alla percentuale onnicomprensiva del 50% o la destinazione delle ore stesse alla banca ore.

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

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

In caso di mancata prestazione, per i suddetti impedimenti, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione potranno essere effettuate compensazioni tramite recuperi ovvero con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili ore

di P.A.R., ore di ferie ovvero ore accantonate in conto ore o banca ore ovvero anche permessi non retribuiti, tenendo conto in questo caso della preferenza espressa dal lavoratore.

Permessi annui retribuiti

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

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

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

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

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

Previo esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, che si svolgerà, di norma, entro il mese di maggio di ciascun anno, una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 5, può essere utilizzata per la fruizione collettiva anche per singoli reParti o gruppi di lavoratori; di questi, in funzione delle esigenze produttive ed organizzative, fino a 3 permessi potranno essere resi non fruibili entro l'anno e il relativo pagamento avverrà con la retribuzione del mese di dicembre qualora il lavoratore, entro il mese di novembre, non ne chieda l'accantonamento nell'apposito conto ore individuale successivamente definito. L'azienda informerà preventivamente i lavoratori di tale scadenza.

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 15 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 15 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza a tale titolo superiore al 10 per cento, comprensivo del 5 per cento di cui al comma precedente, dei lavoratori normalmente addetti al turno, in relazione alle diverse riduzioni di orario a regime.

Le specifiche esigenze aziendali si sostanziano nei seguenti termini:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dichiarazioni a verbale

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

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

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

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

Dichiarazione comune

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

Nota a verbale

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

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

Allegato all'art. 5

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

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

Personale che lavora a turni.

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

Banca del tempo

Le Parti, a fronte della disponibilità dei lavoratori a ridurre il proprio orario di lavoro in prossimità del pensionamento ed anche in relazione alle importanti modifiche intervenute riguardo agli ammortizzatori sociali, convengono sull'opportunità, previa necessaria verifica degli aspetti normativi, fiscali e contributivi, di promuovere una "Banca del tempo" che permetta ai lavoratori di accantonare le ore di Par in conto ore, le ore di straordinario nonché le giornate di ferie aggiuntive.

A tal fine, con l'obiettivo di individuare opportune soluzioni, è costituita un'apposita Commissione paritetica con il compito di presentare una proposta operativa, lavorando anche in sinergia con la Commissione paritetica sulle politiche attive, da sottoporre alle Parti stipulanti nei tempi tecnici che si renderanno necessari.

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Potranno essere definite in sede aziendale con la R.S.U. soluzioni che in una logica di miglioramento dell'efficienza e di orientamento al risultato favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e una gestione positiva dell'invecchiamento attivo.

Lavoro agile

Dichiarazione delle parti

Le Parti, considerate le esigenze legate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, i vantaggi in termini di sostenibilità ambientale e di miglioramento dell'efficienza dei modelli organizzativi e consapevoli della necessità di accompagnare i cambiamenti già in atto dovuti all'impiego delle nuove tecnologie, ritengono che il lavoro agile, quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro, costituisca uno strumento utile per consentire una maggiore adattabilità alle diverse e nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende.

Le Parti, preso atto della normativa di legge, valuteranno l'opportunità di definire la materia nell'ambito del CCNL

Art. 5 bis - Flessibilità dei regimi di orario

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

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

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

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

Le Parti altresì concordano che a livello aziendale verranno convenute, tramite accordo, le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente articolo con le R.S.U. e le OO.SS. territoriali. Le Parti si danno atto che tale contrattazione aziendale non ha carattere ostativo rispetto alle norme del CCNL Le Parti convengono che, a seconda delle esigenze di tempestività, l'incontro avrà luogo non oltre il terzo giorno dalla comunicazione della Direzione aziendale alle R.S.U.

Resta fermo che nei periodi in cui vengono attuati regimi di flessibilità, il lavoratore (tanto per le settimane con orario superiore che per quelle con orario inferiore a quello contrattuale) verrà retribuito - se impiegato - secondo i criteri della

normale mensilizzazione e - se operaio - con un salario pari all'orario settimanale di cui all'art. 5 della Sezione quarta, Titolo III, con le modalità di cui all'art. 3 della Sezione quarta, Titolo IV.

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione comune

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

Art. 6 - Reperibilità

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

L'azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria, di norma in apposito incontro, illustrando le modalità applicative che intende adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.

Le aziende che utilizzano l'istituto della reperibilità incontreranno con periodicità annuale la Rappresentanza sindacale unitaria per verificare l'applicazione dell'istituto anche in relazione all'utilizzo della deroga al riposo giornaliero con specifico riferimento alla tipologia dei casi, alla loro frequenza e in relazione al carattere di eccezionalità della stessa.

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

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

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

Nel caso in cui il lavoratore ritenga sussistere un giustificato motivo che, anche temporaneamente, non gli permette lo svolgimento dei turni di reperibilità, può chiedere un incontro alla Direzione aziendale per illustrare le sue ragioni con l'eventuale assistenza di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

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

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

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare di cui agli artt. 8 e seguenti della presente Sezione quarta, Titolo III.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:
a) oraria;
b) giornaliera;
c) settimanale.

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

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno al lavoratore un compenso specifico, avente natura retributiva, differenziandolo rispetto a quello dovuto in caso di intervento e tra loro non cumulabili, non inferiori, a decorrere dal 01/06/2024, ai seguenti valori espressi in euro:

Livello	*b) Compenso giornaliero*			*c) Compenso settimanale*		
	16 ore (giorno lavorato)	*24 ore (giorno libero)*	*24 ore festive*	*6 giorni*	*6 giorni con festivo*	*6 giorni con festivo e giorno libero*
D1- D2 – C1	5,69	8,56	9,25	37,01	37,70	40,57
C2 – C3	6,78	10,64	11,41	44,54	45,31	49,17
B1 o sup.	7,78	12,81	13,48	51,71	52,38	57,41

TABELLA AGGIORNATA AL GIUGNO 2024 * PER PRECEDENTI DA INSERIRE IN UN ALLEGATO.

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

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

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

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

Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.

Sulla base delle leggi vigenti si concorda che è permessa la deroga, che non può assumere carattere di strutturalità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive per i lavoratori che prestano la loro opera in regime di reperibilità garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore ed accordando una protezione appropriata.

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

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

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

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente articolo sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., le Parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

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

Art. 7 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

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

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

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

Fatto salvo quanto previsto dal 4° comma dell'art. 5 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore. Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo individuale annuo è fissato in 250 ore.

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

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

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

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

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

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

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 9 del presente titolo.

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

	Per lavoro non a turni	*Per lavoro a turni*
a) Lavoro straordinario:		
- prime 2 ore	25%	25%
- ore successive	30%	30%
b) Notturno fino alle ore 22	20%	15%
Notturno oltre le ore 22	30%	15%
c) Festivo	50%	50%
d) Festivo con riposo compensativo	10%	10%
e) Straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%
f) Straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	35%	35%
g) Straordinario notturno (prime 2 ore)	50%	40%
Straordinario notturno (ore successive)	50%	45%
h) Notturno festivo	60%	55%
i) Notturno festivo con riposo compensati	35%	30%
l) Straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	75%	65%
m) Straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	55%	50%

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

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

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

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

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

Banca ore

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

- Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni attualmente previste dal contratto nazionale nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria.

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

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

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

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

Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che:

1) la scelta effettuata dal lavoratore circa l'accantonamento delle ore di straordinario in banca ore riguarda l'insieme, non frazionabile, delle ore effettuate nel mese;
2) le ore accantonate nella Banca ore sono disponibili per il lavoratore alle condizioni previste dal contratto a decorrere dal mese successivo al loro accantonamento.

Art. 8 - Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

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

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

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

Art. 9 - Festività

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370 sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui al precedente art. 8.
Agli effetti della legge 27 maggio 1949, n. 260, della legge 5 marzo 1977, n. 54, del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e della legge 20 novembre 2000, n. 336, sono considerati giorni festivi:

a) le festività del:
- 25 aprile (anniversario della liberazione);
- 1° maggio (festa del lavoro);
- 2 giugno (festa nazionale della Repubblica);

b) le festività di cui appresso:
1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania del Signore (6 gennaio);
3) lunedì di Pasqua (mobile);
4) SS. Pietro e Paolo, per il comune di Roma (giorno del S. Patrono - 29 giugno);
5) Assunzione di M.V. (15 agosto);
6) Ognissanti (1° novembre);
7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
8) Natale (25 dicembre);
9) S. Stefano (26 dicembre);

c) il giorno del S. Patrono del luogo ove è ubicata la sede di lavoro o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono, fatto salvo il punto 4 della lett. b).

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

Norma transitoria

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

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

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

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

Dichiarazione comune

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

Art. 3 - Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il trattamento economico sopra previsto spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si fa luogo egualmente alla corresponsione dell'indennità per congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Nota a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori destinatari dell'assegno per congedo matrimoniale sono quelli di cui all'Allegato 2.

Art. 4 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio[15]

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente nei 5 mesi di congedo di maternità, corrisposta ad integrazione di quanto previsto dalla legge l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello stabilito dalla legge ovvero in sede aziendale.

Art. 5 - Congedi parentali

Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, come modificato dall'art. 1, comma 339, della legge n. 228/2012 riguardante l'adeguamento della normativa nazionale alla direttiva 2010/18/UE e dall'art. 7 del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei primi suoi dodici anni di vita hanno diritto al congedo parentale che può essere utilizzato su base oraria, giornaliera o continuativa per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

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

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

L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere riproporzionati, rispettivamente, ad un'ora e a 2 ore, per i part-time pari o inferiori a 20 ore settimanali. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare di norma almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva; nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare al datore di lavoro un piano di programmazione mensile entro 7 giorni prima della fine del mese precedente a quello di fruizione, indicando il numero di giornate equivalenti alle ore complessivamente richieste nel periodo e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi.

Qualora il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e comunque entro 2 ore dall'inizio del turno di lavoro e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione, entro due giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza dal lavoro; nel caso di utilizzo del congedo su base oraria il permesso, in questo caso, non potrà essere inferiore a 4 ore.

[15] Ccnl 31/05/2021

I criteri di calcolo per la determinazione della base oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile relativo al normale orario settimanale di 40 ore sono i seguenti:

- giorni medi annui 365,25: 7 giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue x 40 ore settimanali = 2.087,20 ore annue: 12 mesi = 173,93 ore medie mensili.

Pertanto il periodo di:
- 6 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.044 ore;
- 7 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.218 ore;
- 10 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.740 ore.

Le ore di congedo fruite dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verranno detratte dal monte ore come sopra determinato che costituisce parametro di riferimento anche nei casi di fruizione dei permessi a giornate o periodi continuativi.

La base di calcolo della singola ora di congedo equivale ad un centosettantatreesimo (1/173) della retribuzione media globale mensile.

Qualora per ragioni non prevedibili e indipendenti dalla volontà della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore e dell'azienda, l'utilizzo delle ore programmate, e comunicate all'INPS, subisca modifiche tali che non permettono, nel mese di utilizzo, l'intero conguaglio delle ore in giornate equivalenti:

a) le ore residue saranno anticipate nel mese di utilizzo alla lavoratrice e/o al lavoratore e conguagliate dall'azienda all'INPS nel mese successivo al mese di fruizione;

b) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro le ore residue non conguagliabili all'INPS, perché frazioni di giornata equivalente, saranno coperte con l'utilizzo delle ore residue di ferie o P.A.R..

Art. 6 - Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Il lavoratore chiamato alle armi per il servizio di leva o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

Ai fini della anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, sempreché il lavoratore chiamato alle armi presti almeno sei mesi di servizio dopo il rientro nella azienda senza dimettersi.

Se il lavoratore chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità che gli competono, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalla legge vigente in caso di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso, nonché da quanto contenuto nella legge 26 febbraio 1987, n. 49, Nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.

Note a verbale

1) Le Associazioni cooperative si impegnano affinché le Direzioni aziendali, compatibilmente con le esigenze aziendali, applichino i diritti di cui al presente articolo ai lavoratori cooperanti o volontari che lavorino all'estero nell'ambito di programmi di cooperazione internazionale approvati dal Governo italiano.