

IPOTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del CCNL per la piccola e media industria metalmeccanica e della installazione di impianti

UNIONMECCANICA - CONFAPI

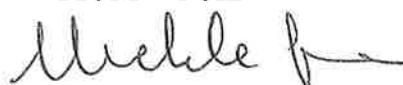
CONFAPI



FIM - CISL



FIOM - CGIL



UILM - UIL



Roma, 3 luglio 2017

Il presente accordo scade il 31 ottobre 2020.


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

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

Dichiarazione a verbale di Fim, Fiom e Uilm

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

Michela Piana


JTC
Ad

MINIMI TABELLARI - LIVELLI RETRIBUTIVI MENSILI

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

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

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

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

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

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

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

Michèle P...

MA

[Signature]

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

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

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

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

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

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

Trasferte e Reperibilità

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

Michèle Pove


M

Art. 48 - Previdenza complementare

Omissis

2) Contribuzione a carico dell'azienda

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

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

omissis

Michele Povero

~~*[Signature]*~~ *JTC*
M

Art..... WELFARE

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

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

- con contratto a tempo indeterminato;

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

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

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

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

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

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

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

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

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







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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

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



I. Premessa

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

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

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

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

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

Eventuali accordi interconfederali e/o intese che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale saranno oggetto di esame tra le parti al fine di armonizzare, senza oneri né vantaggi rispettivi, le pattuizioni qui definite.

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

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



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

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

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

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

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

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

II. Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Dichiarazione comune

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

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

OMISSIS



COMMISSIONE PARITETICA PER LA RIFORMA DEL SISTEMA DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

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

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

In particolare, la Commissione paritetica procederà alla ridefinizione delle attuali declaratorie aggiornando i profili professionali e le relative figure, anche in considerazione di specifiche caratteristiche dei diversi settori, avendo riguardo, quali criteri di valutazione della professionalità, alla responsabilità gerarchico-funzionale, alla competenza tecnico-specifica, alle competenze trasversali, ai fattori di polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo ed innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione operativa, sicurezza e organizzazione del lavoro. Tale fase di approfondimento dovrà concludersi entro il 31 dicembre 2017 e, qualora la valutazione della proposta sia positiva, le Parti stipulanti procederanno a consolidarne i risultati.

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

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

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

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

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

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



Art. 5 – Telelavoro

Commissione paritetica di studio sul telelavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà:

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

Michele P...

AA

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

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

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

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

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

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

Michela P. Vene



JTC

MA

Art. 6 - Appalti

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Michele P...

[Signature]

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

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

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

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

Michele Pire



MC
M

Art. 7 - Trasferte

Trattamento economico di trasferta

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

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

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

Misura dell'indennità in Euro	dal 1° gennaio 2009	dal 1° gennaio 2014	dal 1° novembre 2017
Trasferta intera	Trasferta intera 40,00	Trasferta intera 42,80	Trasferta intera 42,85
Quota per il pasto meridiano o serale	11,30	11,72	11,73
Quota per il pernottamento	17,40	19,36	19,39

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

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

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

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

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

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

Michele Povero

AA

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

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

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

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

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

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

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

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

Trattamento per il tempo di viaggio

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

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

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

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



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

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

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

Michele Pome

AA

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

Malattia ed infortunio

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

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

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

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

Rimborso spese viaggio

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

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

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

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

Permessi

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

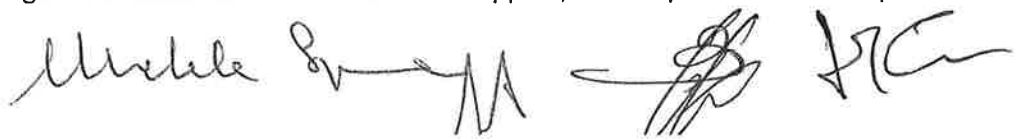
I lavoratori che siano comandati a lavorare alternativamente nei lavori di cui sopra e presso gli stabilimenti, laboratori o cantieri dell'azienda si considerano in trasferta agli effetti del presente articolo.

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

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

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

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



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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

NOTA A VERBALE

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




Art. 8 – Trasferimenti

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

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

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

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

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

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


JTC
MA

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

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

Michele Spina



MA