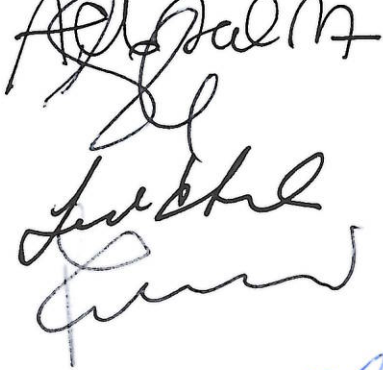


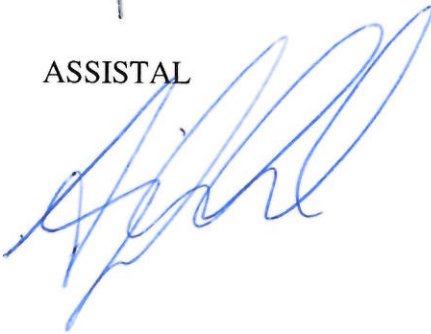
IPOSTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti

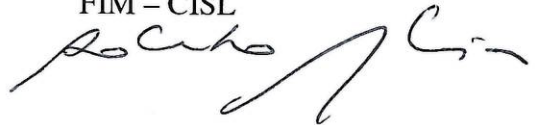
FEDERMECCANICA

Handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and strokes.

ASSISTAL

Handwritten signature in blue ink, featuring a large, sweeping loop at the top and several smaller strokes below.

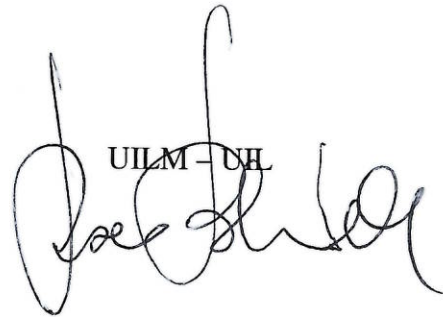
FIM - CISL

Handwritten signature in black ink, with a long horizontal stroke and a vertical stroke extending upwards.

FIOM - CGIL

Handwritten signature in blue ink, with a long horizontal stroke and a vertical stroke extending upwards.

UILM - UIL

Handwritten signature in black ink, with a large, sweeping loop at the top and several smaller strokes below.

Roma, 5 febbraio 2021

Dichiarazione di Fim Fiom e Uilm

La presente ipotesi di accordo si intende validata successivamente alla consultazione certificata indetta con le modalità che definiranno Fim Fiom e Uilm tra le lavoratrici e i lavoratori interessati.

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



Salve le decorrenze previste per singoli istituti il presente accordo decorre dalla data di stipula e avrà vigore fino a tutto il 30 giugno 2024.

Il CCNL 26 novembre 2016 ha operato in regime di ultrattività dal 1° gennaio 2020 fino alla data di stipula del presente accordo.

Sez. Quarta – Titolo IV – Retribuzione ed altri istituti economici

TABELLE DEI MINIMI CONTRATTUALI

~~In via sperimentale e per la vigenza del presente C.c.n.l. vengono introdotte le seguenti modalità di definizione dei minimi contrattuali.~~

~~A decorrere dal 2017,~~ Nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del C.c.n.l., 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 entro i primi giorni del mese di giugno di ciascun anno di vigenza del C.c.n.l. per calcolare, sulla base dei dati forniti dall’ISTAT, gli incrementi dei minimi contrattuali per livello con i criteri di cui al punto precedente.

Le parti procederanno all’adeguamento dell’indennità di trasferta forfetizzata e dell’indennità oraria di reperibilità con le stesse modalità di cui sopra.

Le parti, nel confermare la modalità di definizione dei minimi contrattuali stabilita ai commi precedenti e il relativo regime, convengono che per la vigenza del presente contratto il TEM, oltre che per la dinamica IPCA, è incrementato di una ulteriore componente in considerazione della rilevante innovazione organizzativa determinata dalla riforma dell’inquadramento, come indicato dal Patto per la fabbrica punto 5, lettera H).

Pertanto, nei mesi di giugno rispettivamente del 2021, 2022, 2023 e 2024, sono riconosciuti gli incrementi retributivi complessivi nelle misure di seguito indicate cui corrispondono i nuovi valori dei minimi tabellari di cui alla tabella di seguito riportata.

Le parti si incontreranno entro i primi giorni del mese di giugno di ciascun dei suddetti anni per definire la quota di Tem relativa **alla dinamica dell’Ipca al netto degli energetici importati.**

Nel caso in cui l’importo relativo all’adeguamento Ipca risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno di cui alle tabelle di seguito riportate i minimi tabellari saranno adeguati all’importo risultante.

A decorrere dal 1° gennaio 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 a tale data ad esclusione degli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).

TABELLA DI COMPARAZIONE

ATTUALI CATEGORIE.	MINIMI al 31/05/2020	CAMPI PROFESSIONALI	LIVELLI	MINIMI al 1°/06/2021
1	1.330,54	Eliminazione 1° categoria		
2	1.468,71	D RUOLI OPERATIVI	D1	1.488,89
3	1.628,69		D2	1.651,07
3S	1.663,88	C RUOLI TECNICO SPECIFICI	C1	1.686,74
4	1.699,07		C2	1.722,41
5	1.819,64		C3	1.844,64
5S	1.950,39	B RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI	B1	1.977,19
6	2.092,45		B2	2.121,20
7	2.336,02		B3	2.368,12
8	2.392,00	A RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE	A1	2.424,86

INCREMENTO DEI MINIMI PER LIVELLO/ INCREMENTI COMPLESSIVI PER LIVELLO

Livello	1^ tranche dal 1° giugno 2021	2^ tranche dal 1° giugno 2022	3^ tranche dal 1° giugno 2023	4^ tranche dal 1° giugno 2024	TOTALE
D1	20,18	20,18	21,79	28,25	90,40
D2	22,38	22,38	24,17	31,33	100,26
C1	22,86	22,86	24,69	32,01	102,42
C2	23,34	23,34	25,21	32,68	104,57
C3	25,00	25,00	27,00	35,00	112,00
B1	26,80	26,80	28,94	37,52	120,06
B2	28,75	28,75	31,05	40,25	128,80
B3	32,10	32,10	34,66	44,93	143,79
A1	32,86	32,86	35,49	46,01	147,22

Pertanto i minimi tabellari assumeranno i valori qui di seguito indicati:

Livello	Dal 1° giugno 2022	Dal 1° giugno 2023	Dal 1° giugno 2024
D1	1.509,07	1.530,86	1.559,11
D2	1.673,45	1.697,62	1.728,95
C1	1.709,60	1.734,29	1.766,30
C2	1.745,75	1.770,96	1.803,64
C3	1.869,64	1.896,64	1.931,64
B1	2.003,99	2.032,93	2.070,45
B2	2.149,95	2.181,00	2.221,25
B3	2.400,22	2.434,88	2.479,81
A1	2.457,72	2.493,21	2.539,22

AM

4 *AS*

Le parti si incontreranno per riproporzionare le percentuali dell'utile minimo di cottimo di cui all'art. 2 Sezione Quarta – Titolo IV.

Sez. Quarta – Titolo IV – Retribuzione ed altri istituti economici

Art. 15. – *Previdenza Complementare.*

I lavoratori ai quali si applica il presente Contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al Fondo pensione nazionale di categoria – COMETA – costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari.

A decorrere dal 1° giugno 2022 per i lavoratori di nuova adesione e con età inferiore ai 35 anni compiuti la contribuzione a carico del datore di lavoro è pari al 2,2% dei minimi contrattuali.

...- omissis -...



Art. 16. – *Assistenza Sanitaria Integrativa*

...- omissis- ...

Estensione dell'assistenza sanitaria ai pensionati che sono stati iscritti al Fondo in maniera continuativa per almeno due anni prima di andare in pensione.

Potranno, inoltre, iscriversi anche i lavoratori che hanno cessato l'attività lavorativa e maturato due anni di anzianità di iscrizione al Fondo in maniera continuativa all'atto di andare in pensione entro la data di avvio della gestione separata Pensionati.

L'importo a totale carico del pensionato, le modalità del versamento del contributo e le prestazioni da erogare saranno stabilite dal CdA di mètaSalute tenuto conto delle indicazioni fornite dalle Parti Istitutive.



5


SEZIONE PRIMA

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom, Uilm intendendo consolidare e dare ulteriore sviluppo alla scelta del metodo partecipativo contenuta nella Premessa al Contratto convengono sulla necessità di rafforzare il sistema di Osservatori congiunti e Commissioni paritetiche quali sedi di analisi e di confronto costruttivo e positivo per individuare e promuovere iniziative e per perseguire soluzioni, in una logica di integrazione e coordinamento tra i diversi livelli.

Le attività, i dati e le informazioni prodotte dal sistema degli Osservatori e delle Commissioni ~~rappresenterà~~ **rappresenteranno** una base comune e condivisa, utile all'attività delle parti.

Le Relazioni Industriali potranno anche tradursi in momenti di approfondimento congiunti per gli operatori di entrambe le parti al fine di perseguire un miglioramento dell'insieme dei rapporti, dei comportamenti e delle pratiche.

ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE PER IL SETTORE METALMECCANICO E DELLA
INSTALLAZIONE D'IMPIANTI

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 dell'Organismo Bilaterale Nazionale (O.B.N.) per il settore Metalmeccanico e dell'Installazione di impianti.

Un'apposita Commissione composta da 6 componenti per ciascuna delle due parti provvederà a definire gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali dell'O.B.N..

La Commissione provvederà altresì agli adempimenti necessari alla costituzione dell'O.B.N..

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti convengono che fino alla costituzione dell'Organismo Bilaterale Nazionale le attività previste continueranno ad essere svolte dall'Osservatorio paritetico nazionale.

*Art. 1. – Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica e della
installazione di impianti*

L'Osservatorio svolgerà i propri compiti articolandosi nelle seguenti aree tematiche.

1.1. Sviluppo industriale e situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica

Analisi e approfondimento delle dinamiche economiche, produttive, sociali ed occupazionali anche in relazione agli interventi organizzativi e alle evoluzioni connesse a Industry 4.0.

~~Saranno condotti approfondimenti specifici, previa valutazione comune delle parti, A tal fine, sarà elaborata una base dati periodicamente aggiornata con riferimento alle divisioni e gruppi di attività metalmeccaniche e impiantistiche come definiti nella classificazione delle attività economiche Ateco 2007 che consentirà di monitorare l'andamento dei singoli comparti.~~

~~Saranno condotti approfondimenti specifici con riferimento al settore ai comparti che di volta in volta saranno individuati di comune accordo tra le parti - anche in~~

relazione alle evidenziazioni delle competenti Organizzazioni di categoria - per poter sostanziare attraverso analisi strutturate proposte orientate allo sviluppo ed alla crescita del settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti.

Sulla base delle analisi sviluppate nell'Osservatorio, le parti si attiveranno per evidenziare presso le sedi istituzionali competenti le tematiche più significative per la politica industriale relativa al settore anche con riferimento al Mezzogiorno ed alla realtà delle piccole imprese.

1.2. Sviluppo Analisi e monitoraggio degli accordi aziendali.

Analisi e monitoraggio degli accordi stipulati nelle aziende metalmeccaniche anche con riferimento a quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in vigore finalizzato a promuovere e favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello avente come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e consentire la fruizioni delle agevolazioni previste dalla legge.

Sulla base delle risultanze dello studio le Parti valuteranno l'opportunità di aggiornare le Linee Guida per la diffusione del Premio di risultato di cui all'allegato 6 del presente contratto nazionale.

In tale ambito saranno altresì analizzate e monitorate le esperienze di welfare aziendale e di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro in relazione alle innovazioni legislative in materia nonché i miglioramenti delle condizioni di lavoro.

1.3. 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'analisi all'esame delle esperienze più significative in materia realizzate sia in Italia che in Europa.

Le parti esamineranno e valuteranno le sperimentazioni aziendali in materia di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori di cui all'art. 9-bis.

1.4. Sessione Covid-19

L'attività dell'Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica e della installazione di impianti – Sessione Covid-19, proseguirà fino al termine della pandemia.

Art. 2. – Osservatori paritetici territoriali sull'industria metalmeccanica.

Laddove non già costituiti, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno d'intesa con le analoghe istanze territoriali di Fim, Fiom e Uilm, la costituzione di Osservatori congiunti che, con riferimento alla situazione riferita al settore metalmeccanico, considerata globalmente nel territorio interessato, svolgeranno i propri compiti approfondendo le seguenti aree tematiche.

- Situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica **anche in riferimento agli effetti determinati dalla pandemia Covid-19 ed alle esperienze maturate nei comitati aziendali;**
- Evoluzione della struttura organizzativa e produttiva dell'industria metalmeccanica;
- Analisi e monitoraggio degli accordi aziendali sul Premio di risultato anche con riferimento a quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in vigore; a tali fini le parti valuteranno congiuntamente la possibilità di iniziative di promozione, anche mediante la costituzione di un apposito gruppo di lavoro;
- Analisi e monitoraggio degli accordi aziendali relativi alla prestazione lavorativa e alle condizioni di lavoro.

Sezione Prima

Art. 3. – Comitato consultivo di partecipazione

Nelle aziende che occupano complessivamente più di ~~4.500~~ **1.000** dipendenti e con almeno ~~due unità produttive con più di 300 dipendenti o almeno~~ una unità produttiva con più di 500 dipendenti è costituito, su richiesta di una delle parti, il Comitato consultivo di partecipazione composto da 3 a 6 Rappresentanti dell'impresa e da un uguale numero di componenti in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali, nazionali o territoriali, di Fim, Fiom e Uilm e della Rappresentanza sindacale unitaria.

Il comitato consultivo di partecipazione si riunisce almeno una volta all'anno o su richiesta di parte motivata da circostanze rilevanti concernenti il complesso aziendale per esaminare:

- 3.1. Struttura e tendenze dei mercati su cui opera l'azienda.
- 3.2. Strategie industriali anche con riferimento a eventuali modifiche organizzative.
- 3.3. Andamento dell'occupazione con riferimento alle possibili tipologie di assunzione.

Il comitato consultivo di partecipazione è inoltre convocato dall'azienda in caso di scelte strategiche rilevanti riguardanti l'assetto industriale e le prospettive dell'occupazione anche al fine di consentire ai rappresentanti sindacali di esprimere un parere.

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni di carattere confidenziale ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza.

Le parti in sede aziendale potranno concordare di dare corso, in occasione degli incontri agli adempimenti di cui all'articolo 9, Sezione prima, del presente C.c.n.l..

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

Art. 6. – Formazione professionale.

..omissis..

6.3. 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.

Vedi testi Formazione

Art. 7. – Pari opportunità.

...omissis...

7.3. Commissioni aziendali per le pari opportunità.

Nelle Aziende che occupano complessivamente più di 1000 dipendenti, di cui almeno 300 occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle parti,

Gli Osservatori si riuniranno di norma due volte all'anno (rispettivamente entro il 28 febbraio ed entro il 31 ottobre).

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.



Sezione Prima

Art. 4. – Commissione nazionale su Salute e Sicurezza

Federmeccanica, Assisital 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. ~~con i seguenti compiti:~~

La Commissione ha il compito di gestire e proseguire il rapporto di collaborazione avviato con l'INAIL con la stipula del Protocollo 8 giugno 2018 sia per quanto riguarda la predisposizione di una banca dati statistica degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nei vari settori dell'industria metalmeccanica sia sviluppando, d'intesa con l'Istituto, campagne informative sulla prevenzione e sui rischi trasversali a tutti i comparti.

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 monitorare e verificare la possibilità di implementare le Linee Guida sottoscritte l'8 ottobre 2018 (allegati 1 e 2) 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 RLS-RSPP-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 perchè" che permette di risalire alla causa ultima per la quale è avvenuto l'infortunio sul lavoro.

La Commissione oltre a quanto sopra riportato in relazione alle Linee guida per la formazione congiunta RSPP/RLS sottoscritte l'8 ottobre 2018, proseguirà la propria attività predisponendo moduli per la formazione congiunta RSPP/preposti/RLS 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, ~~nelle quali si sviluppi~~ ricercando il maggior coinvolgimento possibile degli attori dei soggetti interessati alla gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La Commissione nazionale Salute e Sicurezza, infine, 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 2018/957 sul distacco. In tale ambito, si porrà particolare attenzione alle trasferte in luoghi disagiati o pericolosi.

Le Linee guida per lo svolgimento delle agibilità sindacali durante l'emergenza sanitaria determinata dal Covid-19, sottoscritta il 18 giugno 2020 nell'ambito dell'Osservatorio paritetico nazionale, saranno allegate al CCNL.

A
ANA
AS

Art. 6. – *Formazione professionale.*

Federmeccanica, Assital 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.

6.1. *Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato.*

Federmeccanica, Assital 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 del vigente Contratto collettivo per la disciplina dell'apprendistato, i seguenti compiti:

- a) promuovere presso Fondimpresa, **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 Fondimpresa;
- c) individuare le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, analizzando in particolare i dati dei piani settoriali presentati a Fondimpresa e utilizzando le indicazioni fornite dalle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 6.2.;
- d) promuovere, congiuntamente, come nel caso dei progetti "Formazione per l'apprendistato" e "@pprendo", 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 Fondimpresa, destinate ai componenti dei Comitati di Pilotaggio indicati negli accordi di condivisione dei Piani formativi settoriali;
- f) promuovere, d'intesa con le Commissioni territoriali, presso Fondimpresa iniziative formative congiunte per i componenti del Comitato consultivo di partecipazione di cui all'articolo 3, Sezione prima.

6.2. 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, per favorire l'incontro tra domanda e offerta e la ricollocazione, preferibilmente nell'ambito dell'azienda,** anche utilizzando i risultati emersi da rilevazioni "ad hoc" predisposte nel territorio, ~~anche~~ 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, Competence Center, 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 Fondimpresa 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 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.

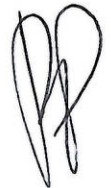
6.3. Commissioni aziendali per la formazione professionale.

Nelle Aziende che occupano complessivamente più di ~~1000~~ dipendenti, di cui almeno ~~300~~ **500 dipendenti** 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.

Tale Commissione, tenuto conto di quanto previsto all'articolo 7, Sez. IV, Titolo VI, avrà il compito di:

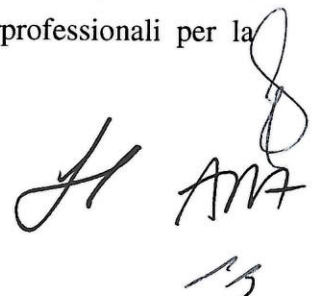
- a) verificare a consuntivo il numero di iniziative di formazione continua realizzate nell'anno solare precedente, la loro tipologia, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti;
- b) valutare la realizzabilità, in funzione delle specifiche esigenze aziendali, di progetti formativi per i lavoratori non coinvolti nelle iniziative formative realizzate precedentemente;
- c) contribuire a diffondere, in accordo con l'Azienda, la conoscenza tra i lavoratori delle iniziative di formazione continua offerte dal territorio;
- d) esaminare le specifiche esigenze formative dei lavoratori con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate in Azienda ed al fine di rispondere in modo più adeguato ed efficace alle necessità di mercato e di qualità del prodotto;
- e) segnalare i fabbisogni formativi, il numero dei lavoratori potenzialmente interessati nonché ogni altra notizia ritenuta utile, alle Commissioni territoriali competenti.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.



6.4. Referente per la formazione professionale.


Nelle unità produttive con oltre 300 dipendenti, al fine di rendere più efficiente ed efficace il confronto tra azienda e R.s.u. circa la definizione di piani aziendali finanziabili anche da Fondimpresa, la R.s.u. potrà individuare al proprio interno un componente delegato alla formazione, che sarà referente specialistico dell'azienda sulla materia, ~~conferendogli il potere di firma per i piani condivisi~~, in coerenza con le norme previste per il funzionamento di Fondimpresa e dei fondi interprofessionali per la



ANA
15

formazione.

L'azienda consentirà al referente per la formazione la frequenza a corsi formativi inerenti al ruolo che saranno attivati utilizzando il conto di sistema di Fondimpresa, fatte salve le eventuali esigenze di carattere tecnico e produttivo.


Lp AMT
13

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 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 aziende 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 percorso congruo numero di ore adeguate per uno sviluppo delle competenze obiettivo in 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 ~~con~~ **a partire dalla** rete tra ITS di area meccanica e mecatronica costituita con accordo del 2015, prevedendo con la stessa incontri periodici.

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.



1/3

Sezione Quarta – Titolo VI

Art. 12-bis – Misure per le donne vittime di violenza di genere

Al verificarsi delle condizioni previste dall'art. 24 del D. Lgs. n. 80 del 2015, le lavoratrici interessate hanno diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito massimo di sei mesi **fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 del medesimo articolo**. Tale congedo può essere fruito, previo preavviso, su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

Al fine di contribuire al miglioramento della condizione di vita, alle lavoratrici di cui al presente articolo, rientrate in servizio dopo il periodo di congedo continuativo, è riconosciuto il diritto di cui ai commi 6 e 7 dell'art. 7 in materia di formazione continua nei termini ivi previsti. Le lavoratrici hanno, altresì, **diritto alla trasformazione, anche temporanea, del rapporto di lavoro a tempo parziale e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa.**

Le lavoratrici, inoltre, qualora vi siano più sedi lavorative e laddove sia organizzativamente possibile, hanno il diritto di richiedere all'azienda il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative.



Sezione Quarta – Titolo III

Art. 5 – Orario di lavoro

Ferie e par solidali

Il punto 1 dell'intesa del 26 marzo 2018 (che sarà in sede di stesura collocata in un apposito articolo contrattuale) è integrato con il riferimento alle donne vittime di violenza fermo restando il rispetto della privacy.

Sezione Prima

- omissis-

7.1 Commissione Nazionale per le Pari Opportunità

c) alla prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno; **a tal fine promuoverà, inoltre, iniziative di sensibilizzazione finalizzate allo sviluppo della cultura del rispetto della dignità della donna.**

- omissis-

7.5 Azioni per la prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro

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 sono tenute ad adottare la Dichiarazione di cui all'All. B dell'Accordo



quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 25 gennaio 2016 ¹.

Inoltre, le aziende, al fine di promuovere comportamenti consoni e a favorire relazioni interpersonali improntate al rispetto ed alla correttezza reciproca, si attiveranno per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul tema e migliorare il livello di consapevolezza con iniziative formative-informative mirate, anche sulla base delle indicazioni elaborate dalla Commissione nazionale per le pari opportunità nell'ambito della propria attività di promozione.

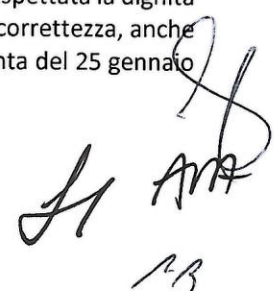


¹ L'azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro. Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Firma del datore di lavoro



.Art. 10 - *Lavori Contratti Pubblici di servizi*

I comparti della installazione di impianti tecnologici, **dei servizi di efficienza energetica e del facility management** sono caratterizzati 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), articolo 1, legge 28 gennaio 2016 n. 11 ed dall'articolo 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~~ **Nei casi** di cessazione di appalto, l'azienda uscente ne darà preventiva comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria **e alle organizzazioni sindacali territorialmente competenti** con un preavviso, **fatti salvi casi imprevedibili**, di norma non inferiore a ~~20~~ **30** 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.~~

Nella comunicazione di attivazione, che sarà inviata anche all'impresa subentrante, sarà fornito l'elenco dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto alla data della comunicazione, del rispettivo orario di lavoro, inquadramento contrattuale e mansioni.

Entro cinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma precedente ciascun destinatario della comunicazione potrà chiedere un esame congiunto coinvolgendo, a richiesta, le rispettive organizzazioni di rappresentanza.

La procedura di esame congiunto si intenderà comunque utilmente esperita entro 15 giorni dal primo incontro.

Nel confronto saranno valutate le attività prestate dall'impresa uscente in ottemperanza al contratto di appalto eseguito con l'oggetto del nuovo bando di gara.

L'impresa subentrante illustrerà eventuali necessità occupazionali correlate alla propria organizzazione ed alle condizioni dell'appalto.

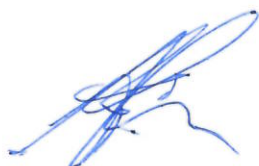
In caso di cambio appalto possono verificarsi due casi:

- a. cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazione contrattuali; in questo caso l'azienda subentrante si impegna all'assunzione del personale come di seguito individuato;
- b. cessazione di appalto con modifiche di termini, modalità e prestazione contrattuali; le parti, nel corso dell'esame congiunto, si attiveranno per armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali facendo a ricorso a quanto messo a disposizione da norme legislative e/o contrattuali.

Sono interessati al cambio appalto i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato impiegati in via continuativa ed esclusiva nell'appalto che risultino in forza alla scadenza del contratto di appalto da almeno 6 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 6 mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente.

L'impresa uscente fornirà alla subentrante ogni informazione e documentazione utile per perfezionare l'eventuale assunzione del personale compresi gli attestati professionali e quella sicurezza di cui al D.lgs. 81/2008.

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


13