

Metalmeccanici (Industria)

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			economica	normativa	
Federmeccanica, Assital, Fim, Fiom, Uilm	20.1.2008	1.1.2008	31.12.2009	31.12.2011	-

N.B. Con l'accordo del 20.1.2008 le parti hanno inteso unificare le discipline normative relative ai lavoratori con qualifica di operaio, intermedio e impiegato. In particolare è estesa a tutti i lavoratori la disciplina di cui alla precedente Parte Terza (impiegati), integrata, laddove necessario, da specifiche norme previste nella precedente Parte Prima (operai) e, nel contempo, sono state definite alcune innovazioni. L'accordo sull'unificazione delle discipline speciali riferite alle diverse qualifiche contrattuali entra in vigore l'1.1.2009. La normativa sul periodo di prova, aumenti periodici di anzianità e il preavviso entrano in vigore l'1.2.2008.

Vista la difficoltà di svolgere nell'ambito e nei tempi del negoziato di rinnovo del CCNL un confronto approfondito in merito all'inquadramento unico del personale, le parti hanno fissato un incontro per il giorno 1.3.2008. Con decorrenza 1.3.2009, nel caso in cui il confronto non avesse portato alla definizione di un nuovo sistema di inquadramento professionale, si darà luogo: a. al riconoscimento ai lavoratori della 3° cat. in possesso di determinati requisiti (v. nota a verbale - 3° categoria) di un elemento retributivo di professionalità corrispondente al parametro 121,7, con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendali. b. alla trasformazione dell'attuale cat. 5S in una specifica categoria aperta agli operai ed intermedi

Cat.	Qualifiche	Minimi			Contingenza ¹
		1.1.2008	1.1.2009	1.9.2009	
1	Operai comuni	1.095,60	1.118,72	1.137,48	
2 ²	Impiegati d'ordine, operai comuni	1.197,76	1.224,82	1.246,75	
3	Impiegati d'ordine, operai qualificati	1.313,50	1.345,41	1.371,29	
4	Impiegati d'ordine, intermedi, operai qualificati	1.366,80	1.400,56	1.427,94	
5	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	1.457,56	1.494,56	1.524,56	
5S	Impiegati di concetto, intermedi	1.552,48	1.593,41	1.626,59	
6	Impiegati direttivi	1.666,08	1.710,02	1.745,64	
7	Quadri e impiegati direttivi	1.805,89	1.854,45	1.893,83	

¹ Dall'1.7.1999 conglobata nel minimo.
² I lavoratori inquadrati nella cat. 2 di cui al 2° alinea della relativa declaratoria dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno alla cat. 3.
N.B. Dall'1.1.2009 la retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI						
EDR	Funzione Quadro	Elemento retributivo	Superminimo individuale ex CCNL 20.1.2008	Diploma	Laurea	Cassa
€ 10,33	€ 114,00 ¹	€ 59,39, cat. 7	2			6% del minimo tabellare

¹ Comprensive dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella cat. 7.
² Ai lavoratori in forza al 31.12.2008 a cui si applicava la Disciplina Speciale, Parte prima (Operai), a partire dall'anno 2009 con la retribuzione del mese di dicembre verrà riconosciuta una erogazione ragguagliata a 11 ore e 10 minuti a titolo di superminimo individuale non assorbibile ex CCNL 20.1.2008

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
13	26	173	40 ore ¹

¹ Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normale dell'orario di lavoro risulterà da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali. Per l'orario di lavoro del settore siderurgico si veda l'art. 5 del CCNL.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI		
RETRIBUTIVI	Una tantum	<i>una tantum</i> pari a € 300 comprensiva dell'IVC erogata nel periodo ottobre-dicembre 2007 (compresa la 13 ^a). Al netto della suddetta indennità, il valore da corrispondere a tutti i lavoratori con la prima retribuzione utile corrisposta nel mese di marzo 2008 è pari a € 267. Testo da concordare entro il 31.1.2008 N.B. Testo da concordare entro il 31.1.2008
	Elemento perequativo	pari a € 260 da corrispondere nel mese di giugno, con le modalità precedentemente stabilite nell'accordo di rinnovo 19.1.2006 N.B. Testo da concordare entro il 31.1.2008
	Premi aziendali e di risultato	la contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un Premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. L'erogazione del premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori, potrà essere anche totalmente variabile. Dall'1.7.1994 non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del "premio di produzione" di cui all'art. 9 del CCNL 14.12.1990
	Indennità trasferta	a. operai: Misura dell'indennità dall'1.1.2008 - trasferta intera 37,50 - quota per il pasto meridiano o serale 10,90 - quota per il pernottamento 15,70 È possibile sostituire l'indennità di trasferta, anche in modo parziale, con un rimborso a piè di lista pari agli importi di cui sopra maggiorati del 15%. In caso di malattia o infortunio il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di 10 giorni, al termine dei quali il lavoratore potrà richiedere di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto e pernottamento b. Impiegati: rimborso delle spese effettive di viaggio e delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione. Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese Dall'1.1.2009 Trattamento economico di trasferta importo - trasferta intera 40,00 - quota per il pasto meridiano o serale 11,30 - quota per il pernottamento 17,40 È possibile sostituire l'indennità di trasferta, anche in modo parziale, con un rimborso delle spese effettive di viaggio

RETRIBUTIVI		corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione, ed inoltre, il rimborso delle spese di vitto e alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese. Per le condizioni relative alla corresponsione delle indennità si veda l'accordo 20.1.2008. L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi 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 su 5 gg, nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall'ora di partenza. Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo verrà riconosciuta una maggiorazione del 10% sui minimi dell'indennità di trasferta. <i>Trattamento per il tempo di viaggio</i> Al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo, spetta inoltre un compenso per il tempo di viaggio 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 con il normale orario giornaliero di lavoro; b. corresponsione di un importo pari all'85% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione. <i>Malattia e infortunio</i> In caso di infortunio o malattia, il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di giorni 10. 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 del pernottamento, fino ad un massimo di 15 giorni																																																									
	Gratifica natalizia	vedere tredicesima																																																									
	Tredicesima	<i>operai</i> : 173 ore di retribuzione da corrispondere in occasione della ricorrenza natalizia <i>impiegati</i> : 1 mensilità da corrispondere in occasione del Natale. Dall'1.1.2009 - L'azienda corrisponderà una 13ª mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto. Per i lavoratori retribuiti a cottimo si farà riferimento al guadagno medio orario del mese precedente ragguagliato a 173 ore. La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale																																																									
	Quattordicesima	non prevista																																																									
	Altre mensilità aggiuntive	non previste																																																									
	Scatti anzianità	5 biennali: € 18,49, cat. 1; € 21,59, cat. 2; € 25,05, cat. 3; € 26,75, cat. 4; € 29,64, cat. 5; € 32,43, cat. 5S; € 36,41, cat. 6; € 40,96, cat. 7. In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore l'anzianità ai fini degli aumenti periodici nonché il numero di essi decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. Per quanto concerne gli impiegati e gli intermedi, gli aumenti maturati fino al 31.12.1979 restano fissati negli importi attualmente corrisposti fino alla data del 31.12.2000; successivamente verranno incrementati dei seguenti importi: € 0,61, cat. 2; € 0,75, cat. 3; € 0,77, cat. 4; € 0,88, cat. 5; € 0,96, cat. 5S; € 1,07 cat.6; € 1,17, cat. 7, mentre gli aumenti di cui al punto 2) Norme transitorie dell'art. 5 e 9 Disciplina speciale, parte rispettivamente seconda e terza, continueranno ad essere convenzionalmente computati secondo la disciplina ivi prevista. Dall'1.2.2008 - Il lavoratore ha diritto a 5 scatti biennali pari ai seguenti importi: € 18,49, cat. 1; € 21,59, cat. 2; € 25,05, cat. 3; € 26,75, cat. 4; € 29,64, cat. 5; € 32,43, cat. 5S; € 36,41, cat. 6; € 40,96, cat. 7. In caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo. <i>Norme transitorie</i> - Per i lavoratori già in forza alla data del 16.7.1979 e per i lavoratori assunti precedentemente all'1.1.1990 e con età inferiore ai 20 anni si veda quanto indicato nell'accordo 20.1.2008																																																									
	Anzianità convenzionale	non prevista																																																									
	Straordinari (limiti e maggiorazioni)	il lavoro straordinario è ammesso nel limite di 2 ore giornaliere e 8 settimanali, fino ad un massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore (250 ore per le aziende fino a 200 dipendenti e per le attività di riparazione navale, aeronautica nonché per le operazioni di varo e prove di collaudo a mare; 260 ore per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi). <i>Maggiorazioni:</i> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Non a turni</th> <th style="text-align: center;">A turni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. lavoro straordinario</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> - prime 2 ore</td> <td style="text-align: center;">25%</td> <td style="text-align: center;">25%</td> </tr> <tr> <td> - ore successive</td> <td style="text-align: center;">30%</td> <td style="text-align: center;">30%</td> </tr> <tr> <td>b. notturno</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> - fino alle 22.00</td> <td style="text-align: center;">20%</td> <td style="text-align: center;">15%</td> </tr> <tr> <td> - oltre le 22.00</td> <td style="text-align: center;">30%</td> <td style="text-align: center;">15%</td> </tr> <tr> <td>c. festivo</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">50%</td> </tr> <tr> <td>d. festivo con riposo compensativo</td> <td style="text-align: center;">10%</td> <td style="text-align: center;">10%</td> </tr> <tr> <td>e. straordinario festivo (oltre le 8 ore)</td> <td style="text-align: center;">55%</td> <td style="text-align: center;">55%</td> </tr> <tr> <td>f. straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)</td> <td style="text-align: center;">35%</td> <td style="text-align: center;">35%</td> </tr> <tr> <td>g. straordinario notturno</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> - prime 2 ore</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">40%</td> </tr> <tr> <td> - ore successive</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">45%</td> </tr> <tr> <td>h. notturno festivo</td> <td style="text-align: center;">60%</td> <td style="text-align: center;">55%</td> </tr> <tr> <td>i. notturno festivo con riposo compensativo</td> <td style="text-align: center;">35%</td> <td style="text-align: center;">30%</td> </tr> <tr> <td>l. straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)</td> <td style="text-align: center;">75%</td> <td style="text-align: center;">65%</td> </tr> <tr> <td>m. straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)</td> <td style="text-align: center;">55%</td> <td style="text-align: center;">50%</td> </tr> <tr> <td>n. 50% straordinario prestato nella giornata di sabato quando vengono superate le 2 ore.</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Dall'1.1.2009 le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla retribuzione oraria ottenuta dividendo per 173 i minimi tabellari, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi eventualmente fissati a mese. Banca ore - Le parti convengono di istituire, a decorrere dal 1° gennaio 2000, la Banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate. Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario. I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità previste per l'utilizzo dei permessi retribuiti. Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto</p>		Non a turni	A turni	a. lavoro straordinario			- prime 2 ore	25%	25%	- ore successive	30%	30%	b. notturno			- fino alle 22.00	20%	15%	- oltre le 22.00	30%	15%	c. festivo	50%	50%	d. festivo con riposo compensativo	10%	10%	e. straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%	f. straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	35%	35%	g. straordinario notturno			- prime 2 ore	50%	40%	- ore successive	50%	45%	h. notturno festivo	60%	55%	i. notturno festivo con riposo compensativo	35%	30%	l. straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	75%	65%	m. straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	55%	50%	n. 50% straordinario prestato nella giornata di sabato quando vengono superate le 2 ore.		
		Non a turni	A turni																																																								
	a. lavoro straordinario																																																										
- prime 2 ore	25%	25%																																																									
- ore successive	30%	30%																																																									
b. notturno																																																											
- fino alle 22.00	20%	15%																																																									
- oltre le 22.00	30%	15%																																																									
c. festivo	50%	50%																																																									
d. festivo con riposo compensativo	10%	10%																																																									
e. straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%																																																									
f. straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	35%	35%																																																									
g. straordinario notturno																																																											
- prime 2 ore	50%	40%																																																									
- ore successive	50%	45%																																																									
h. notturno festivo	60%	55%																																																									
i. notturno festivo con riposo compensativo	35%	30%																																																									
l. straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	75%	65%																																																									
m. straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	55%	50%																																																									
n. 50% straordinario prestato nella giornata di sabato quando vengono superate le 2 ore.																																																											
Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	vedere premi aziendali e di risultato																																																										
Indennità	a. di reperibilità: non potrà eccedere le 2 settimane continuative su 4 e non dovrà comunque coinvolgere più di 6 giorni continuativi. Le aziende riconosceranno un compenso specifico, differenziandolo rispetto a quello dovuto per i casi di intervento e tra loro non cumulabili, non inferiori ai seguenti valori: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Cat.</th> <th colspan="3">Compenso giornaliero</th> <th colspan="3">Compenso settimanale</th> </tr> <tr> <th>16 ore (gg lavorato)</th> <th>24 ore (gg libero)</th> <th>24 ore festive</th> <th>6 gg</th> <th>6 gg con festivo</th> <th>6 gg e gg libero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1-2-3</td> <td style="text-align: center;">4,50</td> <td style="text-align: center;">6,75</td> <td style="text-align: center;">7,30</td> <td style="text-align: center;">29,25</td> <td style="text-align: center;">29,80</td> <td style="text-align: center;">32,05</td> </tr> <tr> <td>4-5</td> <td style="text-align: center;">5,35</td> <td style="text-align: center;">8,40</td> <td style="text-align: center;">9,00</td> <td style="text-align: center;">35,15</td> <td style="text-align: center;">35,75</td> <td style="text-align: center;">38,80</td> </tr> <tr> <td>Superiori alla 5ª</td> <td style="text-align: center;">6,15</td> <td style="text-align: center;">10,10</td> <td style="text-align: center;">10,65</td> <td style="text-align: center;">40,85</td> <td style="text-align: center;">41,40</td> <td style="text-align: center;">45,35</td> </tr> </tbody> </table>	Cat.	Compenso giornaliero			Compenso settimanale			16 ore (gg lavorato)	24 ore (gg libero)	24 ore festive	6 gg	6 gg con festivo	6 gg e gg libero	1-2-3	4,50	6,75	7,30	29,25	29,80	32,05	4-5	5,35	8,40	9,00	35,15	35,75	38,80	Superiori alla 5ª	6,15	10,10	10,65	40,85	41,40	45,35																								
Cat.	Compenso giornaliero			Compenso settimanale																																																							
	16 ore (gg lavorato)	24 ore (gg libero)	24 ore festive	6 gg	6 gg con festivo	6 gg e gg libero																																																					
1-2-3	4,50	6,75	7,30	29,25	29,80	32,05																																																					
4-5	5,35	8,40	9,00	35,15	35,75	38,80																																																					
Superiori alla 5ª	6,15	10,10	10,65	40,85	41,40	45,35																																																					

RETRIBUTIVI		L'importo orario viene determinato dividendo per 16 gli importi espressi nella prima colonna Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni; è inoltre dovuto per ogni chiamata seguita da intervento effettivo, un compenso pari a € 5,00. L'indennità di reperibilità è stata quantificata considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale ed è quindi comprensiva degli stessi; è inoltre esclusa dalla base di calcolo del TFR; b. per disagiata sede, sottosuolo o alta montagna (oltre 1.500 mt di altezza): da concordare tra le parti																																							
	Mansioni discontinue	si considerano discontinui i seguenti lavoratori: autisti, motoscafisti, infermieri, addetti alle cabine di produzione e di trasformazione dell'energia elettrica, addetti alla sorveglianza, al presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti anche con sporadici interventi di manutenzione, addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, portinai, guardiani diurni e notturni. I lavoratori discontinui possono essere assunti per un orario di lavoro normale settimanale di 40, di 44 o di 48 ore. Nel caso di lavoratori assunti con un orario di lavoro normale pari a 48 ore settimanali l'orario di lavoro sarà computato come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi. Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 10 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 48 ore. Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 9 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 44 ore. Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 8 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 40 ore. Le ore prestate da 40 a 44 o a 48 saranno compensate con quote orarie di retribuzione senza le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario																																							
	Cottimo, magg. garantita	<p>le tariffe di cottimo devono essere fissate in modo da garantire un utile non inferiore alle seguenti percentuali dei minimi di paga base:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categorie</th> <th>1.3.2007</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>1,05%</td></tr> <tr><td>2</td><td>1,11%</td></tr> <tr><td>3</td><td>1,18%</td></tr> <tr><td>4</td><td>1,25%</td></tr> <tr><td>5</td><td>1,24%</td></tr> </tbody> </table> <p>Nel caso in cui il lavoratore a cottimo non riesca a conseguire tale limite la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo. Lavoratori con cottimisti - dall'1.3.2007:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Cat.</th> <th colspan="3">Per partecipazione al cottimo</th> </tr> <tr> <th>fino al 50%</th> <th>fino all'80%</th> <th>oltre l'80%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>0,88%</td><td>0,96%</td><td>1,05%</td></tr> <tr><td>2</td><td>0,95%</td><td>1,05%</td><td>1,11%</td></tr> <tr><td>3</td><td>1,02%</td><td>1,10%</td><td>1,18%</td></tr> <tr><td>4</td><td>1,01%</td><td>1,17%</td><td>1,25%</td></tr> <tr><td>5</td><td>1,08%</td><td>1,17%</td><td>1,24%</td></tr> </tbody> </table>	Categorie	1.3.2007	1	1,05%	2	1,11%	3	1,18%	4	1,25%	5	1,24%	Cat.	Per partecipazione al cottimo			fino al 50%	fino all'80%	oltre l'80%	1	0,88%	0,96%	1,05%	2	0,95%	1,05%	1,11%	3	1,02%	1,10%	1,18%	4	1,01%	1,17%	1,25%	5	1,08%	1,17%	1,24%
	Categorie	1.3.2007																																							
	1	1,05%																																							
2	1,11%																																								
3	1,18%																																								
4	1,25%																																								
5	1,24%																																								
Cat.	Per partecipazione al cottimo																																								
	fino al 50%	fino all'80%	oltre l'80%																																						
1	0,88%	0,96%	1,05%																																						
2	0,95%	1,05%	1,11%																																						
3	1,02%	1,10%	1,18%																																						
4	1,01%	1,17%	1,25%																																						
5	1,08%	1,17%	1,24%																																						
Erogazione TFR	il pagamento del TFR avverrà entro 30 giorni dalla pubblicazione dell'indice ISTAT																																								
Vitto e alloggio	vedere indennità trasferta																																								
ORARIO	Ferie	<p>a. operai: 4 settimane; b. impiegati:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>anzianità</th> <th>periodo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 10 anni</td> <td>4 settimane</td> </tr> <tr> <td>da 10 a 18 anni</td> <td>4 settimane + 1 giorno</td> </tr> <tr> <td>oltre 18 anni</td> <td>5 settimane</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane. Ogni settimana dovrà essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi di 6 ore e 40 minuti ciascuno. Tuttavia in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno</p> <p>Dall'1.1.2009</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>anzianità</th> <th>periodo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 10 anni compiuti</td> <td>4 settimane</td> </tr> <tr> <td>da 10 anni e fino a 18 compiuti</td> <td>4 settimane + 1 giorno</td> </tr> <tr> <td>oltre 18 anni compiuti</td> <td>5 settimane</td> </tr> </tbody> </table> <p>Ogni settimana dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni. Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 ore.</p> <p>Norma transitoria - 1. I lavoratori in forza al 31.12.2007, a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima (operai), iniziano a maturare a partire dall'1.1.2008 l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto al giorno aggiuntivo di ferie oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti ovvero alla settimana di ferie aggiuntive oltre i 18 anni di servizio. 2. Ai lavoratori a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima (operai), in forza alla data del 31.12. 2007, è riconosciuto, dall'1.1.2008, un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane in presenza dei requisiti di 10 anni di anzianità aziendale e 55 anni di età</p>	anzianità	periodo	fino a 10 anni	4 settimane	da 10 a 18 anni	4 settimane + 1 giorno	oltre 18 anni	5 settimane	anzianità	periodo	fino a 10 anni compiuti	4 settimane	da 10 anni e fino a 18 compiuti	4 settimane + 1 giorno	oltre 18 anni compiuti	5 settimane																							
	anzianità	periodo																																							
	fino a 10 anni	4 settimane																																							
da 10 a 18 anni	4 settimane + 1 giorno																																								
oltre 18 anni	5 settimane																																								
anzianità	periodo																																								
fino a 10 anni compiuti	4 settimane																																								
da 10 anni e fino a 18 compiuti	4 settimane + 1 giorno																																								
oltre 18 anni compiuti	5 settimane																																								
Permessi retribuiti	<p>a. 24 ore per ciascun trimestre solare, ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e provinciali delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali metalmeccanici, per l'espletamento delle loro funzioni; b. ai componenti delle RSU, per l'espletamento del loro mandato. Per quanto riguarda le unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti, le ore di permesso retribuite non potranno essere inferiori complessivamente ad 1 ora e 30 minuti all'anno per ciascun dipendente; c. 8 ore annue per assemblee dei lavoratori, nelle imprese con almeno 10 dipendenti; d. 3 giorni all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, o di un parente entro il secondo grado o di un soggetto componente la famiglia; e. studenti: saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami; saranno inoltre esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali. Permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i 2 giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari ovvero la sessione di esami negli altri casi. Diritto allo studio: 150 ore pro capite triennali, usufruibili anche in un solo anno. Nel caso di frequenza di corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo, per l'alfabetizzazione degli adulti e di lingua italiana per i lavoratori stranieri, il monte ore di permesso retribuito è elevato a 250. Ai lavoratori che intendano frequentare l'ultimo biennio per il conseguimento del diploma di scuola media superiore saranno concesse 40 ore annue retribuite (per non più di due anni nel corso del rapporto di lavoro. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda per frequentare i corsi di studio e i corsi di formazione professionale non dovranno superare rispettivamente il 2% del totale della forza occupata e comunque il 3% complessivo; f. ai RLS: 50 ore annue nelle unità produttive che occupano da 50 e fino a 100 dipendenti; 70 ore annue nelle unità produttive che occupano più di 100 dipendenti</p>																																								
Riduzione orario	<p>13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore, di cui 72 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e 32 ore in sostituzione delle festività abolite). Per i lavoratori turnisti, 20 ore della suddetta riduzione, computate in proporzione ai periodi di servizio compiuti a turno, sono monetizzate e corrisposte insieme alla gratifica natalizia (o 13^a) al valore retributivo sul quale la stessa è computata. Delle 20 ore monetizzate, 8 ore, a decorrere dall'1.1.2000 e ulteriori 8 ore, a decorrere dal 1.1.2001, sono trasformate in permessi annui retribuiti. Le rimanenti 4 ore monetizzate, a decorrere dall'1.1.2004, sono anch'esse trasformate in permessi annui retribuiti. Per tutti i lavoratori addetti al settore siderurgico, sono invece previsti, sempre in ragione di anno di servizio o frazione di esso, 15,5 permessi annui retribuiti di 8 ore, pari a complessive 124 ore di cui 92 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e di armonizzazione della 39^a ora e 32 ore in sostituzione delle festività abolite. Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è inoltre riconosciuto, a decorrere dall'1.1.2002 (dall'1.1.2000 per gli addetti</p>																																								

ORARIO		al settore siderurgico), un permesso annuo retribuito di 8 ore. Una quota dei suddetti permessi fino ad un massimo di 7 può essere utilizzata per la fruizione collettiva; di questi, un permesso potrà essere reso non fruibile entro l'anno e, qualora il lavoratore, entro il mese di novembre, non ne chieda il pagamento, sarà accantonato nell'apposito conto ore individuale. I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 15 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno. I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore. Al termine di tale periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza																												
	Festività	a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4.11 trattamento domenicale. <i>Operai</i> : le festività sono ragguagliate a 6 ore e 40 minuti (1/6 di 40 ore). Dall'1.1.2009: a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4/11 trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica. La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile. Qualora, invece, una delle festività cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione fissa mensile																												
	Festività sopresse	vedere riduzione orario di lavoro																												
	Flessibilità orario contrattuale	le parti convengono che in caso di stagionalità dei prodotti di attività di installazione e montaggio e di picchi produttivi non fronteggiabili con il ricorso ai normali assetti produttivi, potrà essere adottato l' <i>orario plurisettimanale</i> (in media 40 ore settimanali), che viene definito nella sua quantità in 64 ore annue con un massimo di orario settimanale di 48 ore e con una durata minima di 32 ore o formule compensative equivalenti. Per i lavoratori addetti a turni, nel caso in cui l'orario normale di lavoro sia articolato dal lunedì al venerdì, la durata massima settimanale sarà di 48 ore con il vincolo di un solo turno lavorabile nella giornata di sabato, ovvero 46 ore con due turni lavorabili nella giornata di sabato. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione. Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale sarà riconosciuta una maggiorazione del 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 25% per le ore prestate al sabato. Qualora il recupero della maggiore prestazione in regime di orario plurisettimanale non risulti possibile, la Direzione aziendale potrà concordare con le RSU la riprogrammazione del recupero e/o in tutto o in parte, potrà concordare la compensazione delle ore di maggior prestazione non recuperate conguagliando le maggiorazioni già erogate alla percentuale onnicomprensiva del 50% o la destinazione delle ore stesse alla Banca ore. Nel caso di mancato accordo la programmazione dei recuperi rimane quella precedentemente concordata																												
	Permanenza massima passaggio categoria superiore	ai fini del passaggio sono previsti i seguenti periodi massimi di permanenza nelle cat. 1 e 2:																												
Passaggio qualifica superiore	<table border="1"> <thead> <tr> <th>categorie/condizioni o requisiti</th> <th>permanenza</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2"><i>Categoria 1</i></td> </tr> <tr> <td>addetti alla produzione</td> <td>4 mesi</td> </tr> <tr> <td>non addetti alla produzione</td> <td>18 mesi</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><i>Categoria 2</i></td> </tr> <tr> <td>provenienti da scuole professionali</td> <td>3 mesi</td> </tr> <tr> <td>provenienti da corsi professionali (biennali)</td> <td>9 mesi</td> </tr> <tr> <td>provenienti da corsi professionali (durata inferiore)</td> <td>18 mesi</td> </tr> <tr> <td colspan="2">lavoratori inseriti in figure professionali:</td> </tr> <tr> <td>articolate</td> <td>18 mesi</td> </tr> <tr> <td>addetti alle linee a catena</td> <td>36 mesi</td> </tr> <tr> <td>altri lavoratori connessi al ciclo produttivo</td> <td>36 mesi</td> </tr> <tr> <td>impiegati</td> <td>18 mesi</td> </tr> </tbody> </table>		categorie/condizioni o requisiti	permanenza	<i>Categoria 1</i>		addetti alla produzione	4 mesi	non addetti alla produzione	18 mesi	<i>Categoria 2</i>		provenienti da scuole professionali	3 mesi	provenienti da corsi professionali (biennali)	9 mesi	provenienti da corsi professionali (durata inferiore)	18 mesi	lavoratori inseriti in figure professionali:		articolate	18 mesi	addetti alle linee a catena	36 mesi	altri lavoratori connessi al ciclo produttivo	36 mesi	impiegati	18 mesi	Salvo il caso di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diviene definitiva dopo un periodo di svolgimento delle mansioni superiori pari: per gli operai, a 30 giorni continuativi o 75 non continuativi nell'arco di 1 anno; per gli intermedi e gli impiegati, a 6 mesi non continuativi nell'arco di 3 anni per l'assegnazione alla cat. 5 e a 9 mesi per l'assegnazione alla cat. 6. Dall'1.1.2009 - I lavoratori avranno diritto al passaggio a categoria superiore se disimpegnano le mansioni superiori per un periodo pari a: a. 30 giorni continuativi, ovvero 75 giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di 3 anni; b. 3 mesi continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco di 3 anni, per l'acquisizione delle cat. 6 e 7	
	categorie/condizioni o requisiti	permanenza																												
<i>Categoria 1</i>																														
addetti alla produzione	4 mesi																													
non addetti alla produzione	18 mesi																													
<i>Categoria 2</i>																														
provenienti da scuole professionali	3 mesi																													
provenienti da corsi professionali (biennali)	9 mesi																													
provenienti da corsi professionali (durata inferiore)	18 mesi																													
lavoratori inseriti in figure professionali:																														
articolate	18 mesi																													
addetti alle linee a catena	36 mesi																													
altri lavoratori connessi al ciclo produttivo	36 mesi																													
impiegati	18 mesi																													
nessuna particolarità																														
ASSENZE	Malattia	conservazione del posto:																												
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>anzianità</th> <th>Durata</th> <th>Comporto prolungato</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 3 anni</td> <td>6 mesi</td> <td>9 mesi</td> </tr> <tr> <td>da 3 a 6 anni</td> <td>9 mesi</td> <td>13,5 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 6 anni</td> <td>12 mesi</td> <td>18 mesi</td> </tr> </tbody> </table>	anzianità	Durata	Comporto prolungato	fino a 3 anni	6 mesi	9 mesi	da 3 a 6 anni	9 mesi	13,5 mesi	oltre 6 anni	12 mesi	18 mesi	Nel caso di più malattie, i suddetti periodi si intendono riferiti alle assenze verificatesi nei 3 anni precedenti ogni ultimo episodio morboso. Nell'ipotesi in cui il superamento del periodo di comporto sia determinato da un evento morboso continuativo o interrotto da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 2 mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo pari al 50% della misura ordinaria. Ne ha diritto anche nel caso in cui si siano verificate, nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno 2 malattie comportanti ciascuna un'assenza continuativa di almeno 3 mesi. Dall'1.10.1999 il prolungamento del periodo di comporto viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del comporto breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 3 mesi; trattamento economico: le aziende corrisponderanno al lavoratore un'integrazione all'indennità INPS fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato:															
anzianità	Durata	Comporto prolungato																												
fino a 3 anni	6 mesi	9 mesi																												
da 3 a 6 anni	9 mesi	13,5 mesi																												
oltre 6 anni	12 mesi	18 mesi																												
		<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">anzianità</th> <th colspan="2">retribuzione</th> </tr> <tr> <th>100% primi</th> <th>50% altri</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 3 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>4 mesi</td> </tr> <tr> <td>da 3 a 6 anni</td> <td>3 mesi</td> <td>6 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 6 anni</td> <td>4 mesi</td> <td>8 mesi</td> </tr> </tbody> </table>		anzianità	retribuzione		100% primi	50% altri	fino a 3 anni	2 mesi	4 mesi	da 3 a 6 anni	3 mesi	6 mesi	oltre 6 anni	4 mesi	8 mesi													
anzianità	retribuzione																													
	100% primi	50% altri																												
fino a 3 anni	2 mesi	4 mesi																												
da 3 a 6 anni	3 mesi	6 mesi																												
oltre 6 anni	4 mesi	8 mesi																												
		<p>Nell'ipotesi di applicazione del comporto prolungato:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">anzianità</th> <th colspan="2">retribuzione</th> </tr> <tr> <th>100% primi</th> <th>50% altri</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 3 anni</td> <td>3 mesi</td> <td>6 mesi</td> </tr> <tr> <td>da 3 a 6 anni</td> <td>4 mesi 1/2</td> <td>9 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 6 anni</td> <td>6 mesi</td> <td>12 mesi</td> </tr> </tbody> </table>		anzianità	retribuzione		100% primi	50% altri	fino a 3 anni	3 mesi	6 mesi	da 3 a 6 anni	4 mesi 1/2	9 mesi	oltre 6 anni	6 mesi	12 mesi													
anzianità	retribuzione																													
	100% primi	50% altri																												
fino a 3 anni	3 mesi	6 mesi																												
da 3 a 6 anni	4 mesi 1/2	9 mesi																												
oltre 6 anni	6 mesi	12 mesi																												
		Nel caso di più assenze, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso. Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi																												

ASSENZE		<p>pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico. Fatti salvi i periodi di conservazione del posto sopra definiti, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale: a) i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino ad un massimo di: 1. 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti; 2. 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti; 3. 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni; b) i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di: 1. 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti; 2. 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti; 3. 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni; e comunque fino ad un tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a) e b) unitariamente considerati</p>															
	Infortunio	<p>a. conservazione del posto fino alla guarigione clinica; b. trattamento economico: le aziende corrisponderanno al lavoratore un'integrazione all'indennità INAIL fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato per un periodo pari a quanto previsto per la malattia (con esclusione di quanto previsto ai commi 28, 29 e 30). Per gli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda successivamente all'1.10.1999 (1.1.2000 per le imprese con meno di 100 dipendenti) sarà garantita al lavoratore l'erogazione delle spettanze come avviene per il trattamento economico di malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'azienda</p>															
	Maternità	<p>in caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso la lavoratrice assente nei 2 mesi prima del parto e nei 3 mesi successivi sarà corrisposta l'intera retribuzione</p>															
	Congedo matrimoniale	<p>15 giorni consecutivi retribuiti. La richiesta di congedo dovrà essere avanzata con un preavviso di almeno 6 giorni. Per gli operai l'ammontare dell'indennità del congedo non potrà essere inferiore a 80 ore di retribuzione globale. Dall'1.1.2009 – Al lavoratore compete un periodo di 15 giorni consecutivi di calendario. La richiesta di congedo deve essere avanzata con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio. Le aziende riconosceranno un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre forme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato</p>															
	Servizio militare	<p>conservazione del posto fino a un mese dopo la cessazione del servizio militare. Agli impiegati il servizio è utile al conseguimento dei maggiori scaglioni di ferie e della conservazione del posto in caso di malattia, purché siano prestati almeno 6 mesi di lavoro dopo il rientro. Dall'1.1.2009 - Conservazione del posto fino a un mese dopo la cessazione del servizio militare. Il periodo di tempo trascorso sotto le armi è utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, sempreché il lavoratore chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda N.B. Il D.Lgs. 215/2001, come modificato dall'art. 1 della L. 226/2004, ha stabilito la sospensione del servizio di leva con decorrenza 1.1.2005.</p>															
	Permessi	<p>i lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito</p>															
	Sospensione/riduzione del lavoro o CIG	<p>a. operai: in caso di interruzioni che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nello stabilimento questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza. In caso di sospensione che oltrepassi i 15 giorni, il lavoratore potrà risolvere il rapporto con diritto a tutte le indennità relative compreso il preavviso, nonché al TFR. In caso di riduzione o sospensione obbligatoria dell'orario di lavoro dovute a provvedimenti di carattere generale, che interessi tutta l'azienda, si rimanda alle disposizioni relative alle integrazioni in quanto applicabili. È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore purché il recupero si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione; b. impiegati e intermedf: in caso di sospensione o riduzione della durata dell'orario di lavoro, la retribuzione non subirà riduzione Dall'1.1.2009 - In caso di interruzioni che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nella sede di lavoro questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza. In caso di sospensione che oltrepassi i 15 giorni, il lavoratore potrà risolvere il rapporto con diritto a tutte le indennità relative compreso il preavviso, nonché al TFR. In caso di riduzione o sospensione obbligatoria dell'orario di lavoro dovute a provvedimenti di carattere generale, che interessi tutta l'azienda, si rimanda alle disposizioni relative alle integrazioni in quanto applicabili. È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore purché il recupero si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione</p>															
Aspettative	<p>a. per malattia, al termine del periodo di comporto, al massimo di 4 mesi. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave o continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire di un'ulteriore periodo di aspettativa, fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 24 mesi continuativi; b. minimo 1 mese e massimo 6 non frazionabili, ai lavoratori con oltre 10 anni di anzianità. Per il lavoratore che debba svolgere attività di volontariato, lavori di cura o di studio, l'anzianità è ridotta a 7 anni; c. non superiore a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, al lavoratore per gravi motivi familiari; d. non superiore a 3 anni, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi; e. non superiore a 4 mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori a 1 mese, ai familiari di tossicodipendenti, per concorrere ai programmi di riabilitazione; f. 11 mesi anche frazionabili, ai lavoratori con almeno 5 anni di anzianità, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro; g. ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali (L. 300/1970)</p>																
GESTIONE RAPPORTO	Prova	<p>a. operai: 12 giorni di effettivo lavoro. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere servizio entro 12 giorni lavorativi per il caso di malattia e di 15 giorni lavorativi per il caso di infortunio; b. 6 mesi: impiegati cat. 6 e 7; 3 mesi: impiegati altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a 3 e 2 mesi nei seguenti casi: 1. amministrativi che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende; 2. tecnici che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere servizio entro 3 mesi</p> <p>Dall'1.2.2008:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Durata ordinaria</th> <th>Durata ridotta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>1 mese</td> <td>20 giorni</td> </tr> <tr> <td>2 e 3</td> <td>1 mese ½</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>4, 5 e 5S</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> </tr> <tr> <td>6 e 7</td> <td>6 mesi</td> <td>3 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>I periodi di prova sono ridotti nelle misure sopra indicate per i lavoratori: a. che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende; b. che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione. Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi la durata della prova è ridotta nella stessa misura. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi</p>	Categoria	Durata ordinaria	Durata ridotta	1	1 mese	20 giorni	2 e 3	1 mese ½	1 mese	4, 5 e 5S	3 mesi	2 mesi	6 e 7	6 mesi	3 mesi
	Categoria	Durata ordinaria	Durata ridotta														
1	1 mese	20 giorni															
2 e 3	1 mese ½	1 mese															
4, 5 e 5S	3 mesi	2 mesi															
6 e 7	6 mesi	3 mesi															

GESTIONE RAPPORTO

<p>Preavviso</p>	<p><i>operai:</i></p> <table border="0"> <tr> <td>anzianità</td> <td>periodo</td> </tr> <tr> <td>fino 5 anni</td> <td>6 giorni (40 ore)</td> </tr> <tr> <td>da 5 a 10 anni</td> <td>9 giorni (60 ore)</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>12 giorni (80 ore)</td> </tr> </table> <p>In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni di preavviso indicati saranno riproporzionati in ragione del coefficiente 1,2, fermi restando i valori indicati (40, 60 e 80 ore)</p> <p><i>impiegati e intermedi:</i></p> <table border="0"> <tr> <td>anzianità</td> <td colspan="3">categorie</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6 e 7</td> <td>5</td> <td>4, 3 e 2</td> </tr> <tr> <td>fino 5 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese 1/2</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>da 5 a 10 anni</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese 1/2</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>4 mesi</td> <td>2 mesi 1/2</td> <td>2 mesi</td> </tr> </table> <p>Per gli impiegati e gli intermedi i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese Dall'1.2.2008:</p> <table border="0"> <tr> <td>Anzianità</td> <td>cat. 6 e 7</td> <td>cat. 4 e 5</td> <td>cat. 2 e 3</td> <td>cat. 1</td> </tr> <tr> <td>Fino a 5 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese 1/2</td> <td>10 giorni</td> <td>7 giorni</td> </tr> <tr> <td>Oltre 5 e fino a 10 anni</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> <td>20 giorni</td> <td>15 giorni</td> </tr> <tr> <td>Oltre i 10 anni</td> <td>4 mesi</td> <td>2 mesi 1/2</td> <td>30 giorni</td> <td>20 giorni</td> </tr> </table> <p>I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento</p>	anzianità	periodo	fino 5 anni	6 giorni (40 ore)	da 5 a 10 anni	9 giorni (60 ore)	oltre 10 anni	12 giorni (80 ore)	anzianità	categorie				6 e 7	5	4, 3 e 2	fino 5 anni	2 mesi	1 mese 1/2	1 mese	da 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese 1/2	oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi 1/2	2 mesi	Anzianità	cat. 6 e 7	cat. 4 e 5	cat. 2 e 3	cat. 1	Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese 1/2	10 giorni	7 giorni	Oltre 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni	Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi 1/2	30 giorni	20 giorni																				
anzianità	periodo																																																																				
fino 5 anni	6 giorni (40 ore)																																																																				
da 5 a 10 anni	9 giorni (60 ore)																																																																				
oltre 10 anni	12 giorni (80 ore)																																																																				
anzianità	categorie																																																																				
	6 e 7	5	4, 3 e 2																																																																		
fino 5 anni	2 mesi	1 mese 1/2	1 mese																																																																		
da 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese 1/2																																																																		
oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi 1/2	2 mesi																																																																		
Anzianità	cat. 6 e 7	cat. 4 e 5	cat. 2 e 3	cat. 1																																																																	
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese 1/2	10 giorni	7 giorni																																																																	
Oltre 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni																																																																	
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi 1/2	30 giorni	20 giorni																																																																	
<p>Tirocinio</p>	<p>non regolamentato</p>																																																																				
<p>Apprendistato</p>	<p>a. durata: 30 mesi, per il primo livello di professionalità (cat. 3); 4 anni, per il secondo livello di professionalità (cat. 4). Per gli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, o di attestato di qualifica professionale inerenti alla professionalità da acquisire le suddette durate sono ridotte a: 24 mesi per il primo livello di professionalità e 36 mesi per il secondo livello di professionalità; b. possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero 26 nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del 20 luglio 1993 e successive modificazioni. Tali limiti sono elevati di due anni qualora l'apprendista sia portatore di handicap; c. i periodi di apprendistato prestato presso altre imprese si computano presso la nuova purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscano alle stesse attività; d. formazione: 160 ore annue retribuite in ragione d'anno destinata alla formazione tecnico-pratica e 40 ore retribuite in ragione d'anno destinate all'insegnamento pratico; e. prova: 20 giorni di effettivo servizio per gli operai e 30 giorni di effettivo servizio per gli impiegati. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova; f. ferie: 30 giorni di calendario per i minori di 16 anni e 4 settimane per gli apprendisti con più di 16 anni compiuti; g. la retribuzione dell'apprendista per il primo livello di professionalità e per i primi 30 mesi del secondo livello di professionalità, viene determinata applicando le percentuali di seguito riportate, al minimo tabellare, E.D.R. del lavoratore inquadrato nella cat. 3. Per i restanti mesi previsti per il secondo livello di professionalità le percentuali di riferimento sono applicate al minimo tabellare, E.D.R. del lavoratore inquadrato nella cat. 4:</p> <table border="0"> <tr> <td>durata</td> <td>1° sem.</td> <td>2° sem.</td> <td>3° sem.</td> <td>4° sem.</td> <td>5° sem.</td> <td>6° sem.</td> <td>4° anno</td> </tr> <tr> <td>30 mesi (primo livello)</td> <td>67%</td> <td>72%</td> <td>77%</td> <td>82%</td> <td>90%</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>4 anni (secondo livello)</td> <td>67%</td> <td>72%</td> <td>77%</td> <td>82%</td> <td>90%</td> <td>95%</td> <td>95%</td> </tr> </table> <p>Per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola media superiore le percentuali sono anticipate di un semestre; h. malattia e infortunio: le aziende dovranno sopportare gli stessi oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto per gli operai Apprendistato professionalizzante - La presente disciplina decorre dall'1.3.2006 a. possono essere assunti giovani di età non inferiore ai 18 anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai 29; b. qualifiche conseguibili: cat. dalla 3 alla 7, con riferimento, per quest'ultima, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali. I lavoratori con inquadramento finale in 6ª e 7ª categoria saranno assunti solo se in possesso di laurea inerente; c. la facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4. Si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato anteriormente alla scadenza naturale; d. durata: 1. 42 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 3ª categoria; 2. 52 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 4ª categoria; 3. 60 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 5ª categoria; 4. 38 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 6ª categoria; 5. 42 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 7ª categoria; La durata è ridotta di 6 mesi per i lavoratori destinati all'inquadramento in 3ª, 4ª e 5ª categoria, in possesso di diploma inerente alla professionalità da acquisire. Per i lavoratori destinati all'inquadramento in 5ª categoria in possesso di laurea inerente, la durata sarà pari a 34 mesi. Per i lavoratori destinati all'inquadramento in 6ª categoria in possesso di laurea inerente, la durata sarà pari a 36 mesi. Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3ª così come stabilito dall'art. 4, lett. B), punto II e III (linee a catena), Disciplina generale, Sezione terza, al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrate in 3ª categoria; per le sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3ª categoria, la durata sarà pari a 24 mesi. e. i periodi di apprendistato svolti presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo delle durate massime di cui al punto 4. Purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività; f. formazione: 120 ore medie annue di formazione formale. Nell'ambito di tale monte ore saranno erogate 40 ore di formazione professionalizzante in modalità teorica. Durante il primo anno di apprendistato sono previste 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali, che saranno pari a 20 il secondo anno, aggiuntive alle 120. Le ore complessive di formazione formale possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto, salva una quantità minima annua pari a 60 ore, in base a quanto previsto nel Piano Formativo Individuale; g. prova: per gli operai non superiore a 20 giorni di effettivo lavoro; per gli impiegati non superiore a 30 giorni di effettivo lavoro. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova. h. inquadramento e retribuzione: 1. nel primo periodo: inquadramento e retribuzione di due livelli inferiori a quello di destinazione finale; 2. nel secondo periodo: inquadramento e retribuzione di un livello inferiore a quello di destinazione finale; 3. nel terzo periodo: inquadramento di un livello inferiore a quello di destinazione finale e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione</p> <table border="0"> <tr> <td>Durata complessiva</td> <td>Primo periodo</td> <td>Secondo periodo</td> <td>Terzo periodo</td> </tr> <tr> <td>60 mesi</td> <td>20 mesi</td> <td>20 mesi</td> <td>20 mesi</td> </tr> <tr> <td>54 mesi</td> <td>18 mesi</td> <td>18 mesi</td> <td>18 mesi</td> </tr> <tr> <td>52 mesi</td> <td>18 mesi</td> <td>17 mesi</td> <td>17 mesi</td> </tr> <tr> <td>46 mesi</td> <td>16 mesi</td> <td>15 mesi</td> <td>15 mesi</td> </tr> <tr> <td>42 mesi</td> <td>14 mesi</td> <td>14 mesi</td> <td>14 mesi</td> </tr> <tr> <td>40 mesi</td> <td>14 mesi</td> <td>13 mesi</td> <td>13 mesi</td> </tr> <tr> <td>38 mesi</td> <td>13 mesi</td> <td>13 mesi</td> <td>12 mesi</td> </tr> <tr> <td>36 mesi</td> <td>12 mesi</td> <td>12 mesi</td> <td>12 mesi</td> </tr> <tr> <td>34 mesi</td> <td>12 mesi</td> <td>11 mesi</td> <td>11 mesi</td> </tr> <tr> <td>24 mesi</td> <td>8 mesi</td> <td>8 mesi</td> <td>8 mesi</td> </tr> </table>	durata	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	4° anno	30 mesi (primo livello)	67%	72%	77%	82%	90%	—	—	4 anni (secondo livello)	67%	72%	77%	82%	90%	95%	95%	Durata complessiva	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo	60 mesi	20 mesi	20 mesi	20 mesi	54 mesi	18 mesi	18 mesi	18 mesi	52 mesi	18 mesi	17 mesi	17 mesi	46 mesi	16 mesi	15 mesi	15 mesi	42 mesi	14 mesi	14 mesi	14 mesi	40 mesi	14 mesi	13 mesi	13 mesi	38 mesi	13 mesi	13 mesi	12 mesi	36 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi	34 mesi	12 mesi	11 mesi	11 mesi	24 mesi	8 mesi	8 mesi	8 mesi
durata	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	4° anno																																																														
30 mesi (primo livello)	67%	72%	77%	82%	90%	—	—																																																														
4 anni (secondo livello)	67%	72%	77%	82%	90%	95%	95%																																																														
Durata complessiva	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo																																																																		
60 mesi	20 mesi	20 mesi	20 mesi																																																																		
54 mesi	18 mesi	18 mesi	18 mesi																																																																		
52 mesi	18 mesi	17 mesi	17 mesi																																																																		
46 mesi	16 mesi	15 mesi	15 mesi																																																																		
42 mesi	14 mesi	14 mesi	14 mesi																																																																		
40 mesi	14 mesi	13 mesi	13 mesi																																																																		
38 mesi	13 mesi	13 mesi	12 mesi																																																																		
36 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi																																																																		
34 mesi	12 mesi	11 mesi	11 mesi																																																																		
24 mesi	8 mesi	8 mesi	8 mesi																																																																		

GESTIONE RAPPORTO		i. malattia e infortunio: le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto per i lavoratori non apprendisti con qualifica operaia; l. previdenza integrativa: per i lavoratori che si iscrivono a COMETA, il contributo mensile (previsto dall'accordo 4.10.1999) è elevato a 1,5% della retribuzione mensile; m. per il lavoratore in possesso di diploma di scuola media superiore inerente alla qualificazione da acquisire, che venga mantenuto in servizio, ai fini della mobilità professionale di cui all'art. 4, lett. b), punto IV, Disciplina generale, Sezione terza, il periodo di apprendistato sarà considerato utile in misura pari a 12 mesi
	Contratto intermittente	non regolamentato
	Contratto tempo determinato	il contratto a tempo determinato è regolato dalle norme di legge. I lavoratori che abbiano intrattenuto con la medesima azienda e per mansioni equivalenti sia rapporti di lavoro a tempo determinato che di somministrazione acquisiscono il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi delle due tipologie contrattuali superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga. In fase di prima applicazione in merito alla sommatoria dei periodi: a. i rapporti a termine e i contratti di somministrazione in corso alla data dell'1.1.2008, continuano fino al termine previsto dai relativi contratti, anche in deroga alle previsioni contrattuali sulla stabilizzazione del rapporto di lavoro; b. i periodi di lavoro già effettuati alla data dell'1.1.2008 si computano, insieme ai periodi di lavoro successivi, ai fini della determinazione del periodo massimo di cui alle previsioni contrattuali sulla stabilizzazione del rapporto di lavoro, decorsi 15 mesi dalla medesima data
	Part time	a. può svilupparsi su base giornaliera, settimanale, mensile o annuale; b. l'azienda, fino al limite del 3% del personale in forza a tempo pieno ovvero del 2% nelle aziende fino a 100 dipendenti, valuterà la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi: 1. necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; 2. necessità di accudire i figli fino al compimento dei sette anni; 3. necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea. Nelle ipotesi che non rientrano nei casi indicati e fino al limite massimo complessivo del 4% del personale in forza a tempo pieno, l'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative. c. in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi; in tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale. d. è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto. Per i lavoratori con orario pari a 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato sarà contenuto nei limiti di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali e compensato con una maggiorazione della retribuzione pari a quella dei lavoratori a tempo pieno. Per i lavoratori la cui prestazione è inferiore alle 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato è consentito, nel rispetto del limite individuale annuo, fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità mensile non superiore al 50% della normale prestazione nel mese. Tale lavoro sarà compensato da una maggiorazione del 10%
	Contratti d'inserimento	non previsti
	Lavoro a domicilio	non regolamentato
	Lavoro interinale	oltre ai casi previsti dalla legge 196/1997, è ammesso nelle seguenti ulteriori ipotesi: a. punte di intensa attività, cui non possa farsi fronte con i normali assetti produttivi, connesse a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori; b. quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo ai normali assetti produttivi aziendali; c. per l'esecuzione di particolari commesse che richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale. I lavoratori occupati non potranno superare la media dell'8%, calcolata su 4 mesi, ovvero 5 mesi nei territori di cui all'Obiettivo 1 della U.E., dei lavoratori occupati nell'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. In alternativa è consentita la stipulazione sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo purché non si ecceda il numero di lavoratori a tempo indeterminato. A decorrere dall'1.1.2000, per le professionalità corrispondenti alle figure inquadrate nella cat. 2 con passaggio in cat. 3 in base ai criteri contrattuali di mobilità professionale, l'inquadramento ed il trattamento retributivo applicabile al prestatore di lavoro temporaneo (ai sensi del quinto comma, lettere b) ed e), art. 1, legge n. 196 del 1997) è quello riferito alla 3ª categoria contrattuale. Al prestatore di lavoro temporaneo non può comunque essere corrisposto il trattamento previsto per la categoria di inquadramento di livello più basso quando tale inquadramento è considerato dal contratto collettivo (Lettera C) Mobilità professionale, art. 4, Disciplina generale, sezione terza) come avente carattere esclusivamente transitorio N.B. Con l'entrata in vigore dal D.Lgs. 276/2003 tale prestazione è denominata somministrazione di lavoro. L'art. 86 del medesimo decreto ha stabilito che le clausole dei contratti collettivi nazionali vigenti al 24.10.2003, riferiti alle esigenze di carattere temporaneo che consentono la somministrazione del lavoro a termine mantengono la loro efficacia, salvo diverse intese, fino alla data di scadenza degli stessi
	Lavoro stagionale	non regolamentato
	Telelavoro	non regolamentato
	Lavoro ripartito (job sharing)	non regolamentato
	Viaggiatori e piazzisti	non previsti
	Collocamento	nessuna particolarità
	Formazione continua	i dipendenti hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti per partecipare a corsi di formazione, al fine di migliorare la preparazione professionale. Il monte ore a disposizione verrà determinato, all'inizio di ogni triennio, moltiplicando ore 7 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda per frequentare i corsi di studio ed i corsi di formazione professionale non dovranno superare rispettivamente il 2% del totale della forza occupata e comunque il 3% complessivo. Per quanto non espressamente indicato si veda l'art. 29 Disciplina generale sezione terza del CCNL
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	fondo COMETA: a. quota di iscrizione: € 10,33 (€ 5,16 a carico azienda; € 5,16 a carico lavoratore iscritto) più € 0,52, a carico solo azienda (per costituzione e avvio fondo); b. contribuzioni: 1,2% a carico del lavoratore e 1,2% a carico dell'azienda entrambi calcolati su minimi tabellari, EDR, indennità funzione Quadro e elemento retributivo per la cat. 7; c. TFR: 40% della retribuzione utile al calcolo del TFR annuo (100% per gli assunti dopo il 28.4.1993, senza anzianità INPS progressiva). I lavoratori soci del fondo COMETA possono variare la contribuzione (sia in aumento sia in diminuzione) a proprio carico al Fondo optando per una delle seguenti percentuali: 1,2% della retribuzione convenzionale - 1,24% - 2% - 3% - 4% della retribuzione utile al calcolo del TFR. Tale facoltà potrà essere esercitata dal lavoratore entro il 30.11 di ogni anno con efficacia a decorrere dall'1.1 successivo. Le medesime aliquote sono applicabili ai nuovi iscritti successivamente all'1.1.2001. A decorrere dall'1.1.2004 i lavoratori già in forza potranno associarsi al Fondo COMETA quattro volte all'anno nel rispetto delle modalità temporali seguenti: a. entro il mese di febbraio con effetto dal 1° aprile; b. entro il mese di maggio con effetto dal 1° luglio; c. entro il mese di agosto con effetto dal 1° ottobre; d. entro il mese di novembre con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo

PREVIDENZA ASSISTENZA	Assistenza integrativa	le parti convengono di costituire un Gruppo di lavoro paritetico, con il compito di esaminare la legislazione vigente in materia di fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale al fine di valutare le compatibilità economiche e la eventuale coesistenza dei suddetti fondi con le legislazioni regionali
	Polizze vita	non previste
	Polizze infortuni	non previste
	Quadri	l'azienda è responsabile per i danni arrecati dal Quadro nello svolgimento della sua attività; la suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante sottoscrizione di apposita polizza. L'azienda garantirà inoltre, anche attraverso apposita polizza, l'assistenza legale per procedimenti civili e penali nei confronti del Quadro, per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli