DICHIARAZIONE DI ADESIONE

L'Organizzazione sindacale Cisal Metalmeccanici dichiara di aderire, in data odierna, al C.c.n.l. 5 febbraio 2021 per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti stipulato tra Federmeccanica-Assistal e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil.

Ai sensi della prima parte dell'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014, l'Organizzazione sindacale Cisal Metalmeccanici ha diritto al versamento dei contributi sindacali mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda secondo i termini, gli importi e le modalità previste nell'art. 7, Sezione seconda.

Roma, 22 dicembre 2021

Federmeccanica

Assistal

Cisal Metalmeccanici

IPOTESI DI ACCORDO

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

FEDERMECCANICA

FIM – CISL

ASSISTAL

FIOM – CGIL

UILM – UIL

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,~~ **N**el 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

****

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.

SEZIONE PRIMA

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Federmeccanica, Assistal 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.

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. 3. – *Comitato consultivo di partecipazione*

Nelle aziende che occupano complessivamente più di ~~1.500~~ **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,

Sezione Prima

Art. 4. – *Commissione nazionale su Salute e Sicurezza*

Federmeccanica, Assistal 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.

Art. 6. – *Formazione professionale.*

Federmeccanica, Assistal 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, Assistal 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 potere di firma per i piani condivisi~~, in coerenza con le norme previste per il funzionamento di Fondimpresa e dei fondi interprofessionali per la

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.

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 curricolo 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 da**lla rete tra ITS di area meccanica e meccatronica 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.

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 al**la 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 quelli 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.

Sezione Quarta Titolo II - *Classificazione del personale*

Art. 1. - *Classificazione dei lavoratori*

A decorrere dal 1° giugno 2021, le Parti concordano di adottare il seguente sistema di inquadramento dei lavoratori.

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

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

D. Ruoli Operativi: Livelli D1 e D2;
C. Ruoli Tecnico Specifici: Livelli C1, C2 e C3;
B. Ruoli Specialistici e Gestionali: Livelli B1, B2 e B3;
A. Ruoli di Gestione del cambiamento e Innovazione: Livello A1

L'inquadramento dei lavoratori nei nove livelli previsti è effettuato sulla base delle declaratorie generali e delle esemplificazioni delle figure professionali e relative articolazioni nei livelli di cui ai successivi punti 1.1. e 1.5.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

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

NOTE A VERBALE

1) Ai fini della classificazione nelle categorie legali di operaio ed impiegato, si considera la prevalenza di attività manuale o operativa nell'esercizio del ruolo, indipendentemente dal livello di inquadramento.
2) Ai lavoratori c.d. intermedi continuano ad essere applicati i trattamenti in atto.

1.1. DECLARATORIE GENERALI

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

Gli elementi di professionalità elencati sono precisati ed esemplificati nelle diverse possibili applicazioni determinate dal contesto aziendale nel glossario riportato al punto 1.3. e vanno riferiti al ruolo effettivamente svolto dal lavoratore nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

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

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

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

CAMPO D - RUOLI OPERATIVI: LIVELLI D1 E D2

LIVELLO D1:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che svolgono attività produttive, amministrative o di servizio elementari relative a un limitato numero di posizioni di lavoro di uno specifico ambito operativo/funzionale secondo istruzioni di lavoro definite. Per questo ruolo non sono richieste conoscenze e/o abilità professionali specifiche ma competenze digitali, aritmetiche e di comunicazione di base.
In funzione dei contesti aziendali tali lavoratori sono coordinati nella partecipazione alle iniziative di miglioramento aziendali.

LIVELLO D2:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che con limitata autonomia svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ordinarie in un'area di lavoro determinata di uno specifico ambito operativo/produttivo o funzionale. Sono richieste conoscenze e abilità specifiche adeguate all'applicazione di istruzioni e procedure di lavoro utilizzando strumenti e sistemi, anche digitali, preimpostati.
In funzione dei contesti aziendali esercitano una limitata iniziativa di adattamento, manutenzione e regolazione su attività e strumenti, interagiscono col proprio gruppo di lavoro, riportano autonomamente gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate, utilizzando rapporti preimpostati o informatizzati e semplici strumenti di comunicazione digitale, adottando la corretta terminologia tecnica di base anche di origine straniera. Tali lavoratori sono normalmente coinvolti utilizzando le metodologie prescritte nelle eventuali iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.

CAMPO C – RUOLI TECNICO SPECIFICI: LIVELLI C1, C2 E C3

LIVELLO C1:

Appartengono a questo livello:

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

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

LIVELLO C2:

Appartengono a questo livello:

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

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

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

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

LIVELLO C3:

Appartengono a questo livello:

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

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

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

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

CAMPO B. RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI: LIVELLI B1, B2 E B3

LIVELLO B1:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che nell'ambito di importanti funzioni o aree di specializzazione, con ampia autonomia operativa e responsabilità dei risultati svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio di elevato livello tecnico. Possiedono competenza e perizia tecnico-specifiche elevate derivanti da articolati percorsi di esperienza e formazione.
In base alle definizioni organizzative guidano, coordinano e conducono con apporto di elevata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori.
In funzione dei contesti aziendali propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure e dei livelli di responsabilità, modifiche e varianti, con autonomia di diagnosi, analisi, definizione e regolazione dei processi e degli strumenti, con autonomia nella presentazione delle attività e dei problemi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, **esprimendosi** adeguatamente nella lingua straniera in uso.
Contribuiscono con competenze ed attività riferite ad ambiti funzionali anche in diverse aree operative aziendali e con i clienti e fornitori esterni e **interni.**
Sono supportati nello sviluppo di un proprio percorso di apprendimento continuo e contribuiscono allo sviluppo di competenza dei propri collaboratori.
Guidano in funzione di significativi obiettivi iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.

LIVELLO B2:

Appartengono a questo livello:

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

In funzione dei contesti aziendali, guidano lo sviluppo di competenza dei colleghi nelle aree di propria specializzazione e la motivazione dei propri collaboratori, stabilendo con le parti rilevanti le risorse di mezzi e tempi. Contribuiscono su ampie famiglie di tecnologie e funzioni, in diverse aree operative aziendali ed ambiti in relazione con altre funzioni aziendali e clienti e fornitori esterni in autonomia nell'ambito delle direttive generali. Promuovono e validano le modifiche ed innovazioni tecniche,

metodologiche ed organizzative, e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentano la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto.

LIVELLO B3:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del livello precedente, presidiano competenze distintive ed, in funzione dei contesti aziendali, assicurano attività di gestione e supervisione di funzioni, servizi, enti produttivi e/o progetti fondamentali per l'azienda. Possiedono alta specializzazione sostenuta da percorsi di formazione avanzata ed esperienza specifica con competenza di gestione di cambiamenti o problemi non determinabili a priori, sviluppando soluzioni innovative in risposta a problemi complessi e negoziando autonomamente in contesti articolati e di incertezza.
In funzione dei contesti aziendali pianificano e perseguono lo sviluppo di competenza e motivazione dei propri collaboratori, svolgono attività di coordinamento, integrazione e innovazione, organizzano e governano processi di modifica ed innovazione tecnica, metodologica ed organizzativa, contribuiscono alla configurazione dei progetti di investimento e rappresentano la propria area in ambiti interfunzionali di miglioramento e innovazione.

CAMPO A. RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E DELL'INNOVAZIONE: LIVELLO A1

LIVELLO A1:

Appartengono a questo livello:

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

Normativa Quadri.

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

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

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

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

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

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

1.2. CRITERI DI INSERIMENTO E MOBILITA'

Le Parti procederanno ad armonizzare le seguenti norme contrattuali nell'ambito della Commissione Nazionale per l'Inquadramento Professionale, che si attiverà subito dopo la firma del presente accordo, fermo restando che il superamento dei periodi sottoindicati determinano il passaggio al livello superiore e che rimangono salvi gli accordi aziendali in materia.

II. – *Passaggio dalla 2ª alla 3ª categoria* – Nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda, come è detto in premessa del presente punto B), i passaggi dalla 2ª alla 3ª categoria i lavoratori passeranno avverranno come segue:

a) i lavoratori senza specifica pratica di lavoro, provenienti da scuole professionali ed in possesso del relativo titolo di studio saranno inseriti nella 3ª categoria dopo 3 mesi dall'assunzione;

b) per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate su più categorie, l'assegnazione alla 3ª categoria avverrà al conseguimento della necessaria esperienza e capacità tecnico-professionale che consenta di svolgere il lavoro al livello superiore che si presume acquisita alla scadenza del 18° mese di effettiva prestazione; per i lavoratori con conoscenze e capacità acquisite in corsi professionali specifici di durata almeno biennale l'inserimento alla categoria superiore avverrà entro il termine di 9 mesi;

c) per i lavoratori della 2ª categoria connessi al ciclo produttivo il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato ad esigenze di carattere organizzativo e ad una specifica preparazione conseguita anche attraverso corsi di addestramento, l'idoneità al passaggio verrà accertata attraverso la sperimentazione per un periodo di un mese nello svolgimento dei compiti di livello superiore trascorsi 36 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire la necessaria capacità.

Tali passaggi non comporteranno necessariamente un cambiamento di mansioni.

NORMA TRANSITORIA.

Eventuali accordi aziendali che prevedano il passaggio automatico a categorie superiori continueranno ad essere applicati esclusivamente ai lavoratori a suo tempo individuati dagli accordi medesimi.

III. –c) *Linee a catena.* – Si considerano linee a catena le linee di produzione di serie costituite da una successione di posti di lavoro (stazioni) su ciascuno dei quali si effettua sempre la stessa operazione tecnologica operando su una serie di gruppi di parti staccate di un prodotto finale che si spostano lungo le linee a mezzo di sistema meccanico a velocità uniforme o a scatti nelle quali le quantità di produzione giornaliera ed i tempi sono predeterminati.

Il tempo a disposizione di ciascun posto per eseguire il lavoro assegnato è rigidamente costante per tutto il turno di lavoro ed uguale alla «cadenza», cioè al tempo di spostamento del prodotto da una stazione ad una stazione successiva.

Per i lavoratori della 2ª categoria addetti alle linee a catena si darà luogo al passaggio alla categoria superiore dopo 36 mesi di prestazione in linee di montaggio. e sempre che abbiano svolto, nel periodo suddetto, con normale perizia, un insieme compiuto di mansioni loro affidate.

Tale passaggio non presuppone necessariamente un cambiamento delle mansioni. Il lavoratore, anche dopo l'acquisizione della 3ª categoria, non potrà rifiutarsi di ruotare su qualsiasi posizione di lavoro dell'attività produttiva stessa.

IV.– Ai lavoratori di cui al 3° comma, lettera *c)*, dell'Allegato n. 1 - saranno applicati i seguenti criteri di inserimento in azienda e di mobilità:

a) i lavoratori in possesso di laurea (anche triennale), in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati ella 5ª categoria, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea conseguita;

b) i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori, in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella 4ª categoria.

Tali lavoratori passeranno in ogni caso alla 5ª categoria dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività inerenti al diploma conseguito;

c) i lavoratori inquadrati nella 2ª categoria di cui al 2° alinea della relativa declaratoria dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno alla 3ª categoria.

1.3. NORME TRANSITORIE

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

TABELLA DI COMPARAZIONE

ATTUALI CATEGORIE.	MINIMI al 31/05/2020	CAMPI PROFESSIONALI	LIVELLI	MINIMI al
1	1.330,54	Eliminazione 1° categoria		
2	1.468,71	D RUOLI OPERATIVI	D1	
3	1.628,69		D2	
3S	1.663,88	C RUOLI TECNICO SPECIFICI	C1	
4	1.699,07		C2	
5	1.819,64		C3	
5S	1.950,39	B RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI	B1	
6	2.092,45		B2	
7	2.336,02		B3	
8	2.392,00	A RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE	A1	

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

I lavoratori già in forza al 31 maggio 2021, interessati dalla riclassificazione secondo la precedente tabella di comparazione, conservano l'anzianità di servizio già maturata a tale data a tutti gli effetti contrattuali nonché i periodi di attività già svolti secondo quanto previsto ai punti II, III e IV, lettera B) Mobilità professionale dell'art. 1 e all'art. 3, Sezione Quarta, Titolo II, CCNL 26 novembre 2016 che saranno considerati utili ai fini della riclassificazione nei nuovi livelli di professionalità.

1.4. GLOSSARIO ED ESEMPLIFICAZIONI DEI CRITERI DI PROFESSIONALITA'

1. **Autonomia-Responsabilità gerarchico/funzionale: è l'ampiezza di impatto e di influenza gerarchica o tecnico/funzionale e/o il grado di autonomia e discrezionalità esecutiva e d'iniziativa sulle attività attribuite in un determinato contesto organizzativo. Tale contributo può essere riferito alla propria attività individuale o anche altre attività e risorse (umane, tecnologiche, economiche, materiali, informative etc.)**
   Esemplificazioni:
   - **Tipi di responsabilità di budget/conto economico/risultato etc.**
   - **Dimensione e qualificazione dei riporti in termini di ampiezza del controllo gerarchico funzionale**
   - **Area organizzativa e complessità del prodotto/processo su cui si esercita l'influenza (tecnica, economica, organizzativa e geografica)**

2. **Competenza tecnica specifica: sono le conoscenze e le capacità tecniche operative, di processo, di prodotto e di prerequisiti di certificazione, studio e/o esperienza, direttamente connesse allo specifico ambito di azione nel contesto aziendale.**
   Esemplificazioni:
   - **Controllo e regolazione**
   - **Qualità per precisione, dimensione, valore, complessità, natura dei materiali e dei componenti, natura ed intensità dei rischi: di deterioramento del prodotto, di sicurezza, ambientali, di continuità del processo**
   - **Autonomia di diagnostica ed adattamento nell'esecuzione dei compiti professionali in condizioni variabili**
   - **Reperibilità di mercato**
   - **Rilevanza competitiva aziendale**
   - **Perimetro di influenza: attività personale, del gruppo, aziendale, di settore**
   - **Indicatori di misura della prestazione**

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

Esemplificazioni:

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

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

   Esemplificazioni:

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

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

   Esemplificazioni:

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

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

   Esemplificazioni:

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

1.5. ESEMPLIFICAZIONE DELLE FIGURE PROFESSIONALI E ARTICOLAZIONE NEI LIVELLI INQUADRAMENTALI

Le seguenti esemplificazioni di figure professionali e relativa articolazione nei livelli di inquadramento i sulla base dei criteri di professionalità applicabili, individuano una selezione di possibili esempi rappresentativi delle diverse funzioni/ruoli aziendali

Vedi Allegati Tecnici

Art. 2 - *Commissione Nazionale sull'Inquadramento Professionale*

Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm, ritenendo che il nuovo sistema di inquadramento professionale costituisca uno strumento fondamentale per la valorizzazione del lavoro delle persone in coerenza con i profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni, convengono di costituire la Commissione nazionale sull'Inquadramento professionale con il compito di:

- monitorare l'applicazione del nuovo sistema di inquadramento professionale;

- elaborare una raccolta di profili professionali rilevanti tenendo conto delle specificità dei comparti, filiere e bacini (installazione d'impianti, informatica, automotive ecc…)che sarà gestita e condivisa secondo quanto definito di comune accordo dalle Parti; in allegato il profilo professionale del manutentore con sviluppo dei sei criteri di professionalità come esempio guida per la Commissione per definire i profili professionali.

- fornire valutazioni ed indirizzi qualora si verifichino contenziosi sull'applicazione del nuovo sistema di inquadramento su richiesta delle parti;

- proporre alle Parti stipulanti aggiornamenti dell'esemplificazione delle figure professionali e progressione nei livelli di professionalità in funzione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa dell'industria metalmeccanica e dell'installazione d'impianti;

- elaborare Linee guida per le sperimentazioni di interventi di adattamento inquadramentale finalizzati a valorizzare le professionalità dei lavoratori in coerenza con le specificità degli ambiti tecnologici e dei modelli di organizzazione aziendale di cui al seguente art. 3;

- monitorare le sperimentazioni che si realizzeranno e, a richiesta congiunta, fornire supporto alla sperimentazione; **il monitoraggio delle sperimentazioni che si realizzeranno consentirà di aggiornare ed implementare le suddette Linee guida;**

- elaborare valutazioni e proposte, sulla base delle sperimentazioni realizzate, dei casi aziendali, dei risultati conseguiti e delle eventuali problematicità, circa l'eventuale necessità di apportare correttivi, implementazioni o modifiche al sistema di classificazione dei lavoratori, nel corso del prossimo rinnovo del CCNL.

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

Art. 3 – *Iniziative sperimentali.*

Al fine di cogliere le specificità e sviluppare le professionalità, le competenze e l'impiegabilità dei lavoratori in coerenza con gli ambiti tecnologici e i modelli di organizzazione attraverso i quali le diverse imprese producono valore, sarà valutata l'opportunità di sperimentare interventi di adattamento inquadramentale nell'ambito dei principi di riferimento comune individuati dal Ccnl

e dalle Linee guida elaborate dalla Commissione nazionale, fermi restando gli accordi aziendali già in atto.

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

Per rendere operativi tali adattamenti potranno essere considerate le seguenti iniziative:

- approfondimento della valutazione di fattori di professionalità, specifici, trasversali, di polivalenza e di competenza espressa attraverso matrici improntate ad oggettività e trasparenza;

- individuazione di percorsi di ricomposizione delle posizioni e di arricchimento dei contenuti professionali di specifiche professionalità in funzione delle innovazioni organizzative e tecnico-operative

- individuazione di sistemi di valutazione del contributo individuale o di team o di specifiche aree professionali alla catena di creazione del valore ed al differenziale competitivo dell'impresa;

- individuazione di sistemi di bilancio delle competenze individuali, di team, di specifiche aree professionali in coerenza con i fabbisogni di formazione ed apprendimento continuo e piani di sviluppo definiti attraverso un portafoglio di azioni, adeguatamente articolato per metodologia anche in ambito digitale, interne ed esterne, individuali e collettive anche tenendo conto del diritto soggettivo alla formazione.

ALLEGATI TECNICI CONDIVISI COME BASE DELL'ATTIVITA' DELLA COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE SULL'INQUADRAMENTO

ESEMPLIFICAZIONE DELLE FIGURE PROFESSIONALI E ARTICOLAZIONE NEI LIVELLI DI PROFESSIONALITA'

Area		D1	D2	C1	C2	C3	B1	B2	B3	A1
AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO GESTIONE	RESPONSABILE CONTROLLO DI GESTIONE, AMMINISTRAZIONE, FINANZA						X	X	X	X
	SPECIALISTA FISCALE							X	X	X
	ADDETTO CONTROLLO DI GESTIONE				X	X	X	X	X	
	CONTABILE		X	X	X	X	X	X	X	
MANUTENZIONE, INSTALLAZIONE E TECNOLOGIE	TECNOLOGI E INSTALLATORI SISTEMI ALTA AUTOMAZIONE				X	X	X	X	X	X
	MANUTENTORE MECCANICO-ELETTRICO-ELETTRONICO	X	X	X	X	X	X	X	X	
	MONTATORE INSTALLATORE DI GRANDI IMPIANTI		X	X	X	X	X	X	X	
	TECNICO PROGRAMMATORE DI ASSISTENZA E INSTALLAZIONE				X	X	X	X	X	
	TECNICO DI ASSISTENZA			X	X	X	X	X	X	
	AGGIUSTATORE STAMPISTA			X	X	X	X	X	X	
	GUARDAFILI GIUNTISTA	X	X	X	X	X				
	INSTALLATORE IMPIANTI ELETTRICI	X	X	X	X	X				
	TUBISTA IMPIANTI TERMOSANITARI E DI CONDIZIONAMENTO	X	X	X	X	X				
	RAMISTA		X	X	X	X				
	PRIMARISTA		X	X	X	X				
	MONTATORE MACCHINARIO	X	X	X	X	X				
	RIPARATORE	X	X	X	X	X				
PERSONALE ED ORGANIZZAZIONE	SPECIALISTA FORMAZIONE						X	X	X	X
	SPECIALISTA LEGALE							X	X	X
	RESPONSABILE RISORSE UMANE							X	X	X
	ADDETTO SERVIZIO RISORSE UMANE				X	X	X	X	X	

PRODUZIONE E LOGISTICA	**TECNOLOGI DI SISTEMI ROBOTIZZATI**				X	X	X	X	X	X
	TECNOLOGI DI SISTEMI DI LAVORAZIONE NON CONVENZIONALE				X	X	X	X	X	X
	RESPONSABILE DI UNITÀ PRODUTTIVA AUTONOMA						X	X	X	X
	TECNOLOGO DI UNITÀ PRODUTTIVA AUTONOMA					X	X	X	X	X
	ADDETTO/RESPONSABILE QUALITAÀ UNITÀ PRODUTTIVA AUTONOMA					X	X	X	X	X
	ADDETTO/RESPONSABILE LOGISTICA DI UNITÀ PRODUTTIVA AUTONOMA					X	X	X	X	X
	CONDUTTORE IMPIANTI/SISTEMI AUTOMATIZZATI	**X**	**X**	**X**	x	x	**X**	**X**	**X**	
	ATTREZZISTA	x	x	x	x	X	**X**	**X**	**X**	
	ADDETTO MACCHINE A CONTROLLO NUMERICO	**X**	X	X	X	X	X	**X**	**X**	
	METODISTA DI MACCHINE A CONTROLLO NUMERICO			**X**	X	X	**X**	**X**	**X**	
	ANALISTA DI TEMPI-METODI				X	X	**X**	**X**	**X**	
	ANALISTA DI PROCESSI E CICLI				X	X	X	X	**X**	
	ADDETTO LAVORAZIONI NON CONVENZIONALI	X	X	X	X	X	X	X	X	
	SALDATORE	X	X	X	X	X	**X**	**X**		
	MODELLISTA IN LEGNO				X	X	X			
	GUIDAMACCHINE ATTREZZATE	X	X	X	X					
	FORMATORE A MANO	X	X	X	X	X				
	ANIMISTA A MANO	X	X	X	X	X				
	CONDUTTORE MEZZI DI TRASPORTO	X	X	X	X	**X**				
	GRUISTA IMBRAGATORE	X	X	X	X	**X**				
	COLATORE		X	X	X					
	COSTRUTTORE SU BANCO		X	X	X	X				
	COSTRUTTORE SU MACCHINE		X	X	X	X				
	IMBALLATORE		X	X	X					
	FONDITORE				X	X				
	LAMINATORE				X	X				
RICERCA&SVILUPPO E GESTIONE PROGETTI	**DISEGNATORE PROGETTISTA**					**X**	**X**	X	**X**	**X**
	CAPO PROGETTO/COMMESSA						X	X	X	X

	ESPERTO PROTOTIPAZIONE NUOVI PRODOTTI				X	X	X	X	X	X
	SPECIALISTA METODI DI PRODUZIONE						X	X	X	X
	SPECIALISTA TECNOLOGIE DI PRODOTTO						X	X	X	X
	ADDETTO PROVE DI LABORATORIO	X	X	X	X	X	X	X	X	
	ADDETTO SALA PROVE	X	X	X	X	X	X	X	X	
	TECNICO DI LABORATORIO			X	X	X	X	X	X	
	TECNICO SALA PROVE			X	X	X	X	X	X	
	PROGETTISTA DI COMPLESSI					X	X	X	X	
	ESPERTO PROGETTO/COMMESSA				X	X	X	X	X	
	DISEGNATORE			X	X	X	X			
SERVIZI COMMERCIALI	RESPONSABILE SERVIZIO CLIENTE						X	X	X	X
	RESPONSABILE VENDITE/CLIENTE						X	X	X	X
	RESPONSABILE ACQUISTI						X	X	X	X
	PROGETTISTA PRODOTTO					X	X	X	X	X
	PRODUCT MANAGER					X	X	X	X	X
	RESPONSABILE GRANDI CLIENTI						X	X	X	X
	SPECIALISTA MARKETING E COMUNICAZIONE							X	X	X
	TECNICO COMMERCIALE				X	X	X	X	X	
	ADDETTO ACQUISTI				X	X	X	X	X	
	ANALISTA MARKETING					X	X	X	X	
	ADDETTO SERVIZIO CLIENTE			X	X	X	X	X		
	ADDETTO SICUREZZA AMBIENTE	X	X	X	X	X	X	X		
	ADDETTO MARKETING E COMUNICAZIONE				X	X	X			
SERVIZI INFORMATICI	IS PROJECT MANAGER					X	X	X	X	X
	WEBMASTER						X	X	X	X
	RESPONSABILE SICUREZZA INFORMATIVCA						X	X	X	X
	IS PROCESS&BUSINESS CONSULTANT							X	X	X
	RESPONSABILE SERVIZI INFORMATICI AZIENDALI							X	X	X
	TECHNICAL CONSULTANT WEB DESIGNER					X	X	X	X	
	TESTER					X	X	X	X	
	SYSTEM ENGINEER					X	X	X	X	
	FUNCTION ANALYST					X	X	X	X	

	DEVELOPER					X	X	X	X	
	DB ADMINISTRATOR					X	X	X	X	
	SOLUTION CONSULTANT						X	X	X	
	ADDETTO SERVIZI INFORMATICI AZIENDALI				X	X	X	X	X	
SUPPLY CHAIN, QUALITà, SICUREZZA-AMBIENTE	**RESPONSABILE SICUREZZA AMBIENTE**						X	X	X	X
	RESPONSABILITÀ SISTEMA E METODI QUALITA'						X	X	X	X
	RSPP							X	X	X
	PROGRAMMATORE PRODUZIONE				X	X	X	X	**X**	
	APPROVVIGIONATORE			**X**	X	X	X	X	**X**	
	PROGRAMMATORE PRODUZIONE			**X**	X	X	X	**X**	**X**	
	SPECIALISTA LOGISTICA						X	X	X	
	ADDETTO SISTEMA E METODI QUALITA'	X	X	X	X	X	X	X		
	COLLAUDATORE	X	X	X	X	X				

	D2	D3	C1	C2	C3	B1	B2	B2	B3	A1
	Manutentore -ex "allievo"	Manutentore	Manutentore	Manutentore	Manutentore/Capo Manutentore	Capo Manutentore	Responsabile manutenzione	Specialista di manutenzione	Responsabile manutenzione	Responsabile manutenzione
autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	N/A	NA	può svolgere ruoli di collegamento/affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica di tipo "team leader", "jolly" in alcuni modelli organizzativi	in funzione del contesto aziendale, guidano per l'esecuzione dei compiti assegnati piccoli gruppi o squadre di lavoratori omogenei con limitata interfaccia verso altre unità e funzioni	in funzione del contesto organizzativo guidano con responsabilità operativa ed autonomia di iniziativa gruppi o squadre di manutenzione anche articolate su diverse discipline manutentive con interfaccia verso altre unità e funzioni	responsabilità di una unità di manutenzione articolata su diverse discipline manutentive assicurando le decisioni operative per un intero turno, reparto, squadra esterna, anche con elementi di gestione economica delle risorse assegnate come per il C3 con capacità di valutare modifiche di processo e prodotto anche quando siano richieste articolate applicazioni logiche e metodologiche garantendo efficacia ed efficienza delle soluzioni	esercita responsabilità autonoma nell'ambito di direttive generali di unità, progetti, cantieri articolati di manutenzione assicurando la gestione organizzativa ed economica delle risorse assegnate	svolge operativamente in autonomia interventi di modifica innovativa e di ricerca guasti non ricorrenti con strumentazioni specialistiche e metodi si alta qualificazione e fornisce analisi, valutazioni e indicazioni operative per i team di intervento e gli enti progettazione ed industrializzazione	è in grado di esercitare responsabilità autonoma nell'ambito di direttive generali di unità, progetti, cantieri di manutenzione complessi e direttamente rilevanti per gli obiettivi aziendali assicurando la gestione organizzativa ed economica delle risorse assegnate	può esercitare ampia autonomia nell'ambito degli obiettivi generali dell'impresa per la conduzione di una o più unità, progetti, cantieri di manutenzione anche di grandi dimensioni e complessità e rilievo strategico, anche coordinando funzioni diverse ed assicurando la gestione dei fattori tecnologici, umani, organizzativi ed economici del penmetro assegnato proponendo obiettivi specifici e contribuendo alla definizione degli stessi obiettivi generali
competenza tecnico-specifica	compiti elementari di pulizia tecnica, sostituzione guidata di componenti, semplici regolazioni guidate conoscenze generiche metodi manutentivi	compiti ordinari nella specifica disciplina manutentiva di verifica, regolazione e sostituzione conoscenza sistemi manutenzione autonomia nella diagnostica nell'ambito di interventi ordinari, intervenendo sulla base di procedure e strumenti, anche digitali, predefiniti	come per il D2 con riconosciuta autonomia	compiti di diagnostica, regolazione, sostituzione e riparazione ed adattamento di precisione e complessità elevata nel proprio ambito manutentivo conoscenza completa dei sistemi manutenzione autonomia nella diagnostica ed esecuzione in interventi anche straordinari e di installazione e messa a punto di nuove macchine, sistemi, tecnologie, applicando nell'ambito di procedure generali, le più opportune tecniche e gli strumenti, anche digitali, di diagnosi ed intervento, con la responsabilità della corretta esecuzione	completa autonomia su qualsiasi livello di precisione e complessità nel proprio ambito manutentivo attraverso l'applicazione critica degli standard tecnici, dei principi e dei sistemi di manutenzione completa autonomia nella diagnostica ed esecuzione nell'ambito di qualsiasi intervento di riparazione, installazione e messa a punto di nuove macchine, sistemi, tecnologie, scegliendo modalità, tecniche e strumenti, anche digitali, di diagnosi ed intervento con eventuale autonomia di delibera		sulla base di competenze generali delle tecnologie e dei metodi manutentivi con autonomia di analisi e decisione tecnica ed organizzativa su complesse attività di manutenzione preventiva, riparazione, installazione e messa a punto di nuove macchine, sistemi, tecnologie, in contesti normalmente prevedibili ma soggetti a cambiamenti, guidando e valutando i contributi specialistici.	sulla base di formazione ed esperienza specialistiche di rilievo per la continuità e l'efficienza tecnico produttiva dell'azienda,con ampia autonomia di analisi e decisione tecnica su interventi, metodologie e tecnologie d in contesti di alta complessità tecnica collaborando con altri specialisti.	sulla base di alta specializzazione sostenuta da percorsi di formazione avanzata ed esperienza specifica, autonomia di analisi e decisione tecnica ed organizzativa su complesse attività di manutenzione preventiva, riparazione, installazione e messa a punto di nuove macchine, sistemi, tecnologie, in contesti evolutivi, guidando e valutando i contributi specialistici.	sulla base di alta specializzazione sostenuta da percorsi di formazione avanzata ed esperienza specifica, ampia autonomia di analisi e decisione tecnica ed organizzativa su complessi piani, progetti ed attività di manutenzione preventiva, riparazione, installazione e messa a punto di nuove macchine, sistemi, tecnologie, in contesti evolutivi, ricercando, guidando e valutando i contributi specialistici.
competenze trasversali	alfabetizzazione lingua italiana ed aritmetica competenze digitali di base orientamento su istruzioni lavoro in lingua	limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazione tecniche con lettura dei principlai formati di rappresentazione e nella compilazione di semplici rapporti di intervento preformattato anche attraverso strumenti digitali; alfabetizzazione nel glossario tecnico della lingua straniera rilevante;	come per D2 con capacità di formazione per affiancamento dei colleghi	autonoma nel reperimento ed elaborazione di semplici dati ed informazioni tecniche nei diversi formati utilizzati e nelle compilazioni di rapporti e statistiche anche attraverso supporti digitali non predeterminati quali ad esempio fogli di lavoro, interazione autonoma con altri specialisti, interazione con clienti e fornitori, anche esterni, anche con utilizzo elementare di una lingua straniera pertinente	completa autonomia nel reperimento ed elaborazione di dati ed informazioni tecniche nei diversi formati utilizzati e nelle compilazioni di rapporti e statistiche anche attraverso strumenti ed applicazioni digitali , specialistiche e complesse, non predeterminate, ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, autonomia nel coordinamento delle attività anche su più interventi contemporanei con definizione delle priorità operative in funzione delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, comunicando anche con adeguato utilizzo di una lingua straniera pertinente	come per il livello C3 con particolare autonomia di iniziativa rispetto a metodi, organizzazione ed interfaccia con clienti e fornitori interni ed esterni . Capacità di utilizzo di base dei metodi di gestione progetto	avanzata capacità di reperire e trattare tutte le informazioni tecnico economiche impostando articolate analisi e presentazioni scegliendo l'utilizzo dei metodi e degli strumenti specialistici e generali pertinenti. autonomia ed iniziativa nell'interazione con altri specialisti ed enti, Iniziativa autonoma nella formazione personale permanente. autonomia nella pianificazione e nel coordinamento di attività articolate e complesse con definizione delle priorità operative in funzione delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, con autonomia di comunicazione nella lingua straniera pertinente Predispone documentazione tecnica e formativa e guida attività di informazione e formazione nelle aree di propria competenza	avanzata capacità di reperire e trattare tutte le informazioni tecnico economiche impostando articolate analisi scegliendo l'utilizzo dei metodi e degli strumenti specialistici e generali pertinenti con autonomia di comunicazione nella lingua straniera pertinente. Predispone documentazione tecnica e formativa e guida attività di informazione e formazione nelle aree di propria competenza	avanzata capacità di reperire e trattare le informazioni e le conoscenze tecnico economiche rilevanti producendo elaborazioni originali presentate in funzione di una varietà di interlocutori, scegliendo l'utilizzo dei metodi e degli strumenti specialistici e generali pertinenti. autonomia ed iniziativa nell'interazione con altri specialisti ed enti, autonomia nella pianificazione e nel coordinamento di attività articolate e complesse con definizione delle priorità operative in funzione delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, con autonomia di comunicazione nella lingua straniera pertinente	avanzata capacità di reperire e trattare tutte le informazioni e le conoscenze tecnico economiche impostando articolate analisi e presentazioni, definendo anche in termini di sviluppo innovativo approcci metodologici tecnologici. autonomia ed iniziativa nell'interazione con altri specialisti, enti aziendali e terze parti. Gestisce sistematicamente le strategie di apprendimento e di competenza personale e per le organizzazioni in cui è inserito . autonomia nella pianificazione e nel coordinamento di attività articolate e complesse con definizione delle priorità operative in funzione delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, con autonomia di comunicazione nella lingua straniera pertinente. E' in grado di contribuire autonomamente ai processi di cambiamento strutturale tecnico ed organizzativo utilizzando competenze di negoziazione.
polivalenza	riferita ad uno specifico ambito di intervento	su un limitato gruppo omogeneo di macchine-linee-sistemi	sull'insieme di un gruppo omogeneo di apparti-macchine-linee-sistemi in funzione del contesto tecnologico organizzativo	su gruppi anche eterogenei di macchine-linee-impianti	su un ampia famiglia di tecnologie	su un ampia famiglia di tecnologie	su un ampia famiglia di tecnologie	su ambiti specialistici di tecnologia ed	su un ampia famiglia di tecnologie	su un ampia famiglia di tecnologie
polifunzionalità	un solo ambito funzionale: es meccanica, alimentazioni elettriche, sensori	eventuali elementi conoscitivi delle discipline manutentive complementari	elementi di conoscitiva base delle discipline manutentive complementari	consapevolezza interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali e tecnici esterni di fornitori o clienti	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali	elevata capacità di approccio interdisciplinare, interfunzionale ed intersettoriale
miglioramento continuo ed innovazione	partecipazione guidata ad attività	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo di delle metodologie prescritte	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e miglioramento con autonomia nell'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previsti	proposta esecutiva di modifiche ed adattamenti, coordinamento operativo di gruppi di lavoro e miglioramento assicurando il corretto utilizzo delle metodologie prescritte	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono modifiche ed adattamenti tecnici, scegliendo le metodologie ed assicurandone la corretta implementazione nell'ambito dei gruppi di miglioramento aziendale	validazione nell'ambito delle previsioni aziendali di complesse modifiche ed adattamenti anche proponendo iniziative interfunzionali e contribuendo ai progetti di investimento, responsabilità dei gruppi di lavoro e delle metodologie di miglioramento	nell'ambito delle direttive generali aziendali, sistematica promozione e validazione di modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, anche in ambiti interfunzionali e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentando la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto	nell'ambito delle direttive generali aziendali, sistematica promozione e validazione di modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, anche in ambiti interfunzionali e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentando la propria area in specializzazione in ambiti interfunzionali	nell'ambito delle direttive generali aziendali sistematica, promozione e validazione di modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, anche in ambiti interfunzionali e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentando la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto	nell'ambito degli obiettivi generali, aziendali sistematica, promozione e validazione di modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative garantendo le implicazioni interfunzionali e contribuendo alle strategie produttive e di investimento della direzione

una Commissione paritetica per le pari opportunità, formata da non più di 3 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e della Rappresentanza sindacale unitaria.

Vedi testi art. 12-bis Misure per le donne vittime di violenza di genere

Art. 9. – *Informazione e consultazione in sede aziendale.*

TESTO DA ARMONIZZARE IN SEDE DI STESURA DEL CCNL

Art. 9-*bis* - *Iniziative di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'impresa*

Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm, concordano di istituire una Commissione che fornirà indirizzi al fine di promuovere - anche attraverso attività svolte in accordo con le rispettive strutture territoriali - la sperimentazione di iniziative di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'impresa anche in relazione alle innovazioni legislative in materia.

Sperimentazione

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

Il modello sperimentale sarà implementato dalle Aziende su base volontaria e in accordo con la RSU, con la possibilità di trovare la sua formalizzazione all'interno di un «Protocollo sulla partecipazione», da definirsi con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lavoro Agile

Entro la data di stesura del presente CCNL, le Parti, in seguito al ricorso diffuso al lavoro agile conseguente alle misure di contenimento della Pandemia Covid19, nel confermare il principio della parità di trattamento dei lavoratori in modalità agile rispetto a quelli che svolgono la prestazione in "presenza" convengono di affidare ad una Commissione paritetica la definizione di quadro normativo a partire dall'esercizio del "diritto alla disconnessione", dei "diritti sindacali", la tutela della privacy, degli strumenti di lavoro informatici, e del diritto alla formazione.

Sezione IV - Titolo V – Ambiente di lavoro

Art. 1. – *Ambiente di lavoro – Salute e sicurezza.*

A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive sono valori condivisi dalle parti a tutti i livelli e costituiscono obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.
Coerentemente con questi obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente.

Prendendo lo spunto dall'esperienza dei Comitati per l'applicazione delle misure di prevenzione anti Covid 19 di cui all'articolo 13 dell'Accordo del 24 aprile 2020, nella logica di favorire proposta e condivisione di obiettivi ed interventi, i soggetti responsabili della materia di cui al comma precedente individueranno gli strumenti più idonei e le modalità maggiormente efficaci, tenendo conto delle specificità dei diversi luoghi di lavoro, per perseguire anche in collaborazione con la Rsu il massimo coinvolgimento possibile dei lavoratori nella gestione della sicurezza in azienda.

B) Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.
In particolare:

– provvede affinché gli RLS siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;

– provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;

– in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

– provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;

– informa periodicamente i lavoratori, di norma trimestralmente, previa consultazione con gli R.l.s., attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.l.s..

C) Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

– osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;

– sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;

– utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;

– segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, fermo restando l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;
- verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere a loro richiesta copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

Potranno essere sperimentate modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro. In particolare nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri all'anno nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da RSPP e presenti i Preposti e gli RLS, per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni. La partecipazione sarà a carico dell'azienda e dei lavoratori in un rapporto pari 1/1 secondo modalità definite d'intesa con la R.s.u..

Nell'ambito di tali incontri si potrà analizzare il tema delle malattie professionali con particolare riguardo a quelle sorte e/o presenti in azienda e le modalità possibili di intervento per ridurne l'incidenza.

Sulla base di quanto concordato nelle Linee guida dell'8 ottobre 2018 potranno altresì essere ~~sperimentati~~ **attivati, anche in accordo con la Rsu,** i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al massimo) da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/RSPP affiancato dal preposto e dal RLS, il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.

Nell'ambito degli attuali incontri periodici tra RSPP e RLS sarà possibile discutere di emissioni, di trattamento rifiuti, di impatto energetico e di ambiente con il coinvolgimento dei rappresentanti aziendali che seguono i diversi temi.

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

– il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;

– la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto **Decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51** ~~dal D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196~~. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali.

È inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa. I R.l.s. hanno accesso a detto registro secondo quanto previsto dall'articolo 243 del D. Lgs. n. 81/2008.

Il registro infortuni, eliminato dall'articolo 21 comma 4, D. Lgs. n. 151/2015, è sostituito con il "Cruscotto infortuni" messo a disposizione dall'INAIL.

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale **12 dicembre 2018** ~~22 giugno 1995~~ in applicazione dell'articolo 18 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (attuale articolo 47, D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106).

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.l.s.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità e nei limiti previsti dalle norme vigenti e dalle procedure aziendali.

I R.l.s., in funzione del contesto organizzativo, dovranno essere dotati di adeguati elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge, spilla, ecc.).

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18, 35 e 50, del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai R.l.s. sugli infortuni intervenuti, con indicazione delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria anche mediante la visualizzazione del "Cruscotto infortuni" e a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai R.l.s. copia del DUVRI per consentirne la consultazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

I R.l.s. sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'articolo 50, lett. o) del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

I permessi retribuiti che competono ad ogni R.l.s., di cui all'Accordo interconfederale ~~22 giugno 1995~~ **12 dicembre 2018** sono ~~elevati~~ **individuati con riferimento all'unità produttiva e sono pari** a 50 ore annue nelle unità produttive che occupano da 51 a 100 dipendenti, a 70 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 300 dipendenti, a 72 ore annue nelle unità produttive che occupano da 301 a 1000 dipendenti, a 76 ore annue in quelle oltre i 1000 dipendenti.
Le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare progetti formativi per gli R.l.s. quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente.
Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo interconfederale **12 dicembre 2018** ~~22 giugno 1995.~~
Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

F) Negli stabilimenti di cui all'articolo 2, primo comma, D. Lgs. 17 agosto 1999, n. 334 come modificato dal D. Lgs. 21 settembre 2005, n. 238, su richiesta delle R.s.u., è istituito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (R.l.s.a.) che, fermo restando il numero complessivo di rappresentanti già previsto dalle norme contrattuali, subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dalla legge e dalle norme contrattuali per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
Gli R.l.s.a. svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale collaborando, nell'ambito delle proprie funzioni, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.
A tal fine, le aziende, fermo restando quanto previsto dal Decreto legge 26 maggio 2009, n. 138, forniranno agli R.l.s.a., nel corso di specifici incontri annuali, informazioni finalizzate alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nello stabilimento.
A seguito della istituzione degli R.l.s.a., le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare specifiche iniziative di formazione sui temi ambientali per gli R.l.s.a. nell'ambito degli obblighi di formazione previsti dalle discipline vigenti.

G) "Quasi Infortuni"
Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP e RLS, sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni **e delle situazioni pericolose** nell'intento di individuare opportune misure gestionali.
La Commissione Nazionale raccoglierà le esperienze che verranno segnalate a cura di RLS e RSPP al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.

Sezione Quarta – Titolo VIII

Art. 7 – *Formazione Continua.*

Le Parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali a partire da una campagna diffusa di recupero del gap sulle competenze digitali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica e organizzativa del processo produttivo e del lavoro **e di sensibilizzazione sui temi ambientali e della economia circolare.**

Al fine di sviluppare le competenze digitali di base e di agevolare la costruzione dell'identità digitale, le Parti si impegnano ad avviare una attività progettuale partendo dal percorso di alfabetizzazione digitale, individuato nel *Verbale di Intesa del 12 luglio 2018,* riportato in allegato n….. al presente contratto.

Le Parti concordano che la formazione debba rispondere alle esigenze di aziende e lavoratori, rappresentando così un investimento e un valore condiviso per tutti i soggetti coinvolti. A tal fine si riconosce l'importanza dell'analisi del fabbisogno formativo, tenuto conto anche del bilancio delle competenze acquisite, quale strumento che consente di identificare le competenze da sviluppare per aumentare la competitività aziendale e la professionalità delle persone e sulla cui base sarà elaborato il relativo piano formativo.

L'analisi del fabbisogno si inserisce all'interno di un processo ciclico, nel quale assumono rilevanza sia la pianificazione della formazione, al fine di valorizzare tutte le modalità di apprendimento, sia il monitoraggio dello stato di attuazione dell'azione formativa intrapresa, per il quale risulta strategica la registrazione della formazione effettuata.

A far data dal 1° gennaio 2017 le aziende, nell'arco di ogni triennio, coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato **e a tempo determinato laddove la durata del contratto sia compatibile e comunque di durata non inferiore a 9 mesi,** in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro-capite, **in relazione al fabbisogno formativo,** elaborando progetti aziendali **con il coinvolgimento della r.s.u.**, ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali, realizzabili secondo le **seguenti** modalità ~~di erogazione individuate da Fondimpresa~~**: aula, corsi interni o esterni all'azienda; autoapprendimento con FAD; *e-learning*; partecipazione a convegni-seminari, *workshop* interni o esterni all'azienda; *coaching*; *action learning*; affiancamento; *training on the job*.** La formazione in materia di sicurezza di cui all'articolo 37 del D.Lgs n. 81 del 2008, ~~**della quale le parti condividono la finanziabilità nei piani presentati a Fondimpresa soprattutto nei casi in cui siano previsti *break* formativi o modalità innovative e di qualità di cui all'art. 1, sez. IV titolo V,**~~ non è computabile ai fini del presente comma.

~~Ai lavoratori in forza a tempo indeterminato entro la fine del secondo anno del triennio, che non siano stati coinvolti in percorsi formativi di cui al comma 2 entro la medesima data e per i quali non sia programmato un coinvolgimento entro il terzo anno, saranno riconosciute, fino a concorrenza delle ore sopra quantificate, 24 ore pro capite, di cui 2/3 a carico dell'azienda, per partecipare ad iniziative di formazione continua.~~ **Alla fine del secondo anno del triennio ai lavoratori per i quali – in virtù della formazione già effettuata o programmata nel terzo anno – non risultino utilizzate le 24 ore previste, saranno riconosciute quelle mancanti per partecipare a iniziative di formazione continua.**

I lavoratori al rientro da un'assenza continuativa pari o superiore a 6 mesi, ridotti a 5 mesi nel caso di assenza per congedo di maternità, ~~(es. congedo parentale)~~ potranno esercitare il diritto di cui al comma precedente a partire dalla data di rientro in attività ovvero prioritariamente saranno inseriti, laddove coerente con la professionalità del lavoratore, in piani aziendali già programmati.

Il diritto soggettivo di cui ~~al~~ **ai** comma**i 6 e 7** ~~precedente~~, sarà esigibile per iniziative formative

impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda, sulle quali l'azienda, ~~anche~~ d'intesa con la R.s.u. **laddove presente**, ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali. ~~**e a sostegno dell'occupabilità dei lavoratori.**~~

Al fine di orientare le aziende e i lavoratori sulle aree tematiche da considerarsi prioritarie e su esemplificazioni di percorsi formativi, si rinvia alle tabelle del *Verbale d'Intesa del 12 luglio 2018*, riportate in calce al presente articolo.

Le iniziative di cui al comma ~~4~~ **6** devono essere realizzate da:

a) enti di cui all'articolo 1 della legge 40/87 riconosciuti dal Ministero del Lavoro;

b) enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consentono di svolgere attività di formazione continua;

c) enti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;

d) Università pubbliche e private riconosciute, **Fondazioni ITS** e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore;

e) l'azienda.

Al fine di agevolare l'organizzazione della formazione, la pianificazione e la registrazione della stessa saranno predisposti Servizi per la Formazione da definirsi in un Protocollo di regolamentazione tra le Parti. La definizione di dettaglio degli stessi avverrà nell'ambito delle seguenti macro aree: creazione di una Piattaforma nazionale per l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti con particolare attenzione alle peculiarità delle pmi; pianificazione e registrazione della formazione mediante tecnologia *Block chain*; offerta di pillole formative; piani di rafforzamento delle competenze digitali; formazione su competenze trasversali *ad hoc* per apprendisti; supporto alla realizzazione di percorsi di alternanza scuola lavoro; definizione di nuovi criteri e modalità di condivisione dei piani formativi settoriali multi-regionali da presentare a Fondimpresa.

Le ore di formazione fruite tramite la Piattaforma nazionale di cui al comma precedente saranno direttamente rendicontabili sul conto formazione aziendale presso Fondimpresa.

I Servizi per la Formazione, nell'attuale vigenza contrattuale, saranno finanziati, con un contributo aziendale una tantum pari a 1,50 euro per dipendente da versare nel mese di luglio 2021 con modalità successivamente concordate tra le parti. Esso sarà gestito dalla Commissione Nazionale di cui all'art. 6.1 Sez. Prima ~~da un comitato paritetico all'uopo costituito~~, le operazioni saranno tutte rendicontate e rese pubbliche. Al fine del calcolo del contributo verrà considerato il personale in forza a tempo indeterminato al 31 dicembre 2020.

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

E' previsto il trascinamento di 6 mesi nel triennio successivo delle ~~Le~~ ore **residue** ~~eventualmente~~ non fruite. **Al termine di detto periodo esse decadranno** ~~non saranno cumulabili con le ore di competenza del successivo triennio,~~ salvo che non siano state fruite per esigenze tecnico-organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea di cui al comma ~~10~~ **19** del presente articolo.

In via transitoria ~~per~~ **i lavoratori che, in tutto o in parte, non abbiano fruito delle 24 ore di formazione di competenza del triennio 2017-2019, potranno fruirne entro il 31 dicembre 2021. Al termine di detto periodo esse decadranno.** ~~**i 6 mesi di trascinamento di cui al comma precedente decorreranno dalla data di stipula del presente CCNL.**~~

~~**L'organizzazione delle iniziative formative potrà prevedere, d'intesa con la R.s.u., in caso di particolari esigenze produttive la fruizione delle stesse anche in parte fuori dall'orario di lavoro. Tali ore saranno retribuite come ore di lavoro ordinario.**~~

Le iniziative formative svolte saranno debitamente documentate dall'ente erogatore o dall'azienda e saranno registrate in applicazione della normativa vigente.

Per le iniziative formative di cui al comma 4 **6**, l'azienda, anche integrando le risorse pubbliche e private a disposizione, sosterrà direttamente i costi fino a un massimo di 300 euro.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative

di cui al presente articolo e all'art 8, salvo diversa intesa aziendale, saranno di norma il 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Le parti si impegnano, per quanto di loro competenza, a dare opportuna diffusione delle novità normative in materia di formazione continua.

Le Commissioni Paritetiche, Aziendali, Territoriali e Nazionale, di cui all'articolo 6, Sezione prima, effettueranno il monitoraggio dell'attuazione del presente articolo secondo quanto ivi specificato.

L'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, sarà oggetto di informativa alla R.s.u. **e alle Commissioni territoriali.** Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.

Nel caso in cui permanga divergenza circa la corrispondenza fra le caratteristiche del corso che il dipendente intende frequentare e quanto previsto dal presente articolo, la risoluzione viene demandata - in unico grado - alla decisione della Commissione territoriale di cui all'articolo 6, punto 6.2., Sezione prima **ovvero delle parti competenti in sede territoriale**.

~~La Commissione territoriale~~ ~~decide~~ **La decisione viene assunta** all'unanimità entro venti giorni dalla data di ricevimento della istanza che le parti, congiuntamente o disgiuntamente, avranno inoltrato, con raccomandata a.r. o Posta Elettronica Certificata, tramite le rispettive Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

ESEMPLIFICAZIONE DI AREE TEMATICHE PRIORITARIE (DA AGGIORNARE A CURA DELLA COMMISSIONE NAZIONALE SULLA BASE DELLE TRASFORMAZIONI IN ATTO)

COMPETENZE CHIAVE	AREE TEMATICHE	ARGOMENTI
Competenze Trasversali	Area Soft skills	Public Speaking
		Leadership
		Gestione del tempo
		Team working e team building
		Negoziazione e gestione dei conflitti
		Problem solving e decision making
		Lean Thinking
		Formare i formatori
		Comunicazione digitale (utilizzo social, web analytics, elaborazioni e presentazioni grafiche, etc.)
		La consapevolezza del ruolo e lo sviluppo delle competenze
		La gestione del denaro
		Interculturalità
		Conoscere il CCNL

		Conoscere la busta paga
		…
	Area Informatica	Programmi di videoscrittura
		Foglio elettronico
		Presentazioni
		Programmi di posta elettronica
		Database
		Project Management per l'ICT
		Alfabetizzazione digitale (anche ai fini della fruizione degli istituti contrattuali: Fondo Cometa, Fondo mètaSalute, Welfare contrattuale)
		…
Competenze Linguistiche	Area Lingue straniere	Base, Intermedio, Avanzato, Business
		Comunicazione di base in lingua italiana per stranieri
		…
Competenze Digitali	Area Industria 4.0	Tecnologie a servizio dell'Industry 4.0
		Introduzione alla tecnologia additiva (stampa 3D)
		Big Data Analysis
		Cyber Security
		Come gestire la manutenzione
		Linguaggi di programmazione
		…
Competenze Tecniche	Area Produzione	Progettazione integrata CAD - CAM
		Lettura del disegno tecnico
		Lettura del disegno elettrico
		Programmazione dei controlli numerici (PLC, MU, CNC, etc.)
		Elettronica
		Elettrotecnica
		Oleodinamica
		Pneumatica

		Tecniche di produzione (Metrologia, Lettura schemi elettrici, Processi di saldatura, Movimentazione materiali, Controlli non distruttivi, etc.)
		Gestione tecnica e normativa di un cantiere
		Programmazione della produzione
		Approccio alla manutenzione preventiva e predittiva
		Organizzazione del posto di lavoro (5S, ergonomia, etc.)
		Impianti elettrici – gestione e manutenzione
		Impianti termoidraulici – gestione e manutenzione
		Normativa tecnica di settore
		La gestione dell'energia e le fonti rinnovabili
		…
Competenze Gestionali	Area Contabilità e Finanza	Strumenti e tecniche di analisi del bilancio
		Costruzione del budget
		Redazione del piano finanziario
		Pagamenti internazionali
		Fiscalità internazionale
		Bilancio per non addetti
		…
	Area Amministrazione	Paghe e contributi
		Controllo di gestione
		Project e risk management
		Adempimenti fiscali
		Adempimenti doganali
		Privacy e GDPR
		Strumenti e tecniche dei processi formativi
		…
	Aree Marketing e Vendite	Gestire la relazione di vendita con efficacia
		Customer care e assistenza postvendita
		La gestione dei clienti attraverso piattaforme CRM

		Social media marketing
		Strumenti e tecniche SEO-SEM
		…
	Area Qualità e Ambiente	Direttiva macchine
		Gestione del sistema della qualità (ISO 9001-2015; ISO 140001; ISO 450001; IAFT 16949, etc.)
		Cultura della qualità e i costi della non qualità
		…
	Area Produzione	Approccio alla Lean Production
		Approccio alla gestione della Supply Chain
		Gestione delle merci (aree magazzino, aree di produzione)
		Visual Management
		Change Management
		Il ruolo del capo intermedio
		…

ESEMPLIFICAZIONE DI ALCUNI PERCORSI FORMATIVI

Competenze trasversali **Area Soft skills**

Negoziazione e gestione dei conflitti

Obiettivi: Accrescere la conoscenza dei propri stili di relazione, di migliorare la gestione della propria e altrui aggressività, di risolvere i conflitti di ruolo e di gestire i conflitti in modo creativo

Contenuti:

- I modelli comportamentali prevalenti (aggressivo, passivo, assertivo)
- La capacità di ascolto e gli stili d'influenzamento attuati
- La risoluzione dei conflitti di potere
- Individuare i problemi, valutare le opzioni e trovare le soluzioni
- Gestire i conflitti in modo creativo

Problem solving & decision making

Obiettivi: Il corso è focalizzato sugli aspetti del processo di analisi dei problemi e di presa di decisioni con l'obiettivo di facilitare la capacità di pervenire a decisioni corrette anche nelle situazioni più critiche

Contenuti:

- Conoscere le principali metodologie per l'analisi e la risoluzione di problemi
- Saper identificare soluzioni utili e soluzioni inutili
- Condividere un processo per l'analisi del problema e la presa di decisione nei gruppi di lavoro
- Adottare un approccio più razionale alla soluzione dei problemi e alla pianificazione
- Capire come trasformare le decisioni in azioni
- Identificare i comportamenti individuali e collettivi che facilitano i processi di analisi e decisione nei gruppi
- Valutare l'impatto delle decisioni
- Sviluppare la leadership nella comunicazione delle decisioni prese

Competenze trasversali

Area Informatica

Alfabetizzazione digitale

Obiettivi: acquisire le competenze di base che consentano di operare in autonomia con i più moderni strumenti informatici.

Contenuti:

- Il glossario digitale dalla A alla Z
- Come si usa il tablet
- Internet: cercare e condividere informazioni
- La posta elettronica: registrare un indirizzo di posta e gestire la messaggistica
- Il mondo delle App
- I social network
- Gestire le informazioni ai fini della fruizione degli istituti contrattuali

Competenze trasversali

Area Lingue straniere

Lingua straniera (base / intermedio / avanzato / business)

Obiettivi: I singoli corsi sono progettati per piccoli gruppi di lavoro e di studio con l'obiettivo di creare un ambiente dinamico e stimolante, dove le strutture linguistiche vengono consolidate e migliorate tramite contenuti e attività scelti in sintonia con l'area professionale di appartenenza e con le competenze richieste.

Le tipologie di corsi possono essere di lingua "generale" o tematici, sulla base del livello di conoscenza della lingua dei partecipanti, del ruolo e settore di appartenenza, dell'utilizzo della lingua nel contesto lavorativo.

Contenuti:

L'attenzione verrà puntata sulla comunicazione e sulle capacità pratiche da acquisire nei particolari settori di interesse, sulla base di un programma di lavoro e di un percorso formativo preventivamente individuato e progettato. I programmi tratteranno, attraverso l'uso di contenuti e materiali specifici, argomenti relativi ai ruoli professionali e agli obiettivi dei partecipanti, sulla base del livello iniziale di conoscenza della lingua. In

generale, i corsi mireranno ad acquisire e consolidare le strutture linguistiche da implementare o già presenti, incrementare vocabolario e gamma di espressione, introducendo gradualmente un linguaggio sempre più accurato.

Competenze digitali

Area Industry 4.0

Introduzione alla tecnologia additiva (stampa 3D)

Obiettivi:

Le tecnologie additive costituiscono la più grande rivoluzione nella costruzione di componenti meccanici dell'ultimo decennio. Ormai la tecnologia è considerata matura ed il corso quindi si pone l'obiettivo di fornire una panoramica chiara e concisa sulle possibilità della tecnologia sia in ambito prototipazione sia in ambito manifattura.

Contenuti:

- Generalità sulle tecnologie additive
- I materiali usati nella stampa 3 D
- Lo studio di prodotti con la tecnologia additiva
- I programmi di slicing
- Progetto di componenti da realizzare con tecnologia additiva
- Le varie tipologie di stampanti 3 D
- La scelta della tecnologia corretta

Come gestire la manutenzione

Obiettivo: Fornire ai partecipanti le conoscenze e le applicazioni relative alle varie filosofie e tecniche di manutenzione utilizzate nelle aziende.

Contenuti:

- La manutenzione cos'è e come si applica
- Manutenzione centralizzata, manutenzione zonale: analisi
- Curve caratteristiche delle condizioni dei macchinari/impianti/componenti: analisi
- Definizioni usate nella manutenzione
- Schemi di flusso della metodologia di manutenzione
- Scheda analisi dei guasti
- FMECA di un mezzo di lavoro
- Scelta della manutenzione più opportuna
- Come programmare un intervento
- Analisi tra manutenzione predittiva e preventiva

Competenze Tecniche

Area Produzione

Progettazione integrata CAD - CAM

Obiettivi: Il corso ha la finalità di sviluppare competenze professionali per utilizzare in modo integrato strumenti e logiche di progettazione, studio di fabbricazione e definizione dei cicli di lavorazione delle parti, ottimizzando il processo tecnico aziendale e riducendo il "time to market" del nuovo prodotto.

Contenuti:

- Acquisizione del modello geometrico da CAD
- Definizione del ciclo di lavorazione
- Selezione della macchina utensile
- Impostazione del sistema di coordinate usato dalla macchina utensile
- Definizione delle parti del pezzo da lavorare e delle lavorazioni da realizzare
- Definizione del piazzamento e dell'attrezzatura di fissaggio del pezzo
- Consultazione delle librerie di cicli
- Definizione utensili e parametri di lavorazione per ogni lavorazione da eseguire
- Generazione delle istruzioni
- Visualizzazione ed eventuale modifica della sequenza di istruzioni generate
- Visualizzazione grafica del percorso utensile generato
- Invio dei dati al controllo numerico della macchina utensile

Oleodinamica

Obiettivi: L'azione formativa dovrà fornire ai partecipanti le conoscenze tecniche e le capacità operative necessarie per affrontare in piena autonomia tutte le operazioni di assemblaggio e/o intervento di manutenzione richieste, in particolare: conoscere la componentistica oleodinamica, saper interpretare gli schemi aziendali, nonché intervenire nel controllo e nella taratura di valvole e regolatori installati sulle macchine presenti in azienda.

Contenuti:

- Richiami sui principi di idraulica
- Fluidi Idraulici
- Eliminazione delle impurità contaminanti nei sistemi a fluido
- Distribuzione dell'energia idraulica
- Trasformazione dell'energia meccanica in energia idraulica – Pompe
- Utilizzo dell'energia – attuatori
- Generazione e controllo della pressione
- Controllo del movimento degli attuatori
- Movimenti in funzione della pressione
- Controllo dei carichi sospesi
- Accumulo dell'energia

Competenze Gestionali

Area Contabilità e Finanza

Bilancio per non addetti

Obiettivo: Il corso, rivolto ai non addetti, ha l'obiettivo di fornire gli strumenti utili per poter leggere il bilancio.

Contenuti:

- Il bilancio di Esercizio secondo la normativa comunitaria
- I destinatari
- La struttura
- I principi contabili fondamentali
- Verifica dell'equilibrio economico finanziario e patrimoniale

Competenze Gestionali

Area Amministrazione

Controllo di gestione

Obiettivi: Fornire le competenze necessarie per comprendere le tecniche di controllo economico, apprendere la metodologia per implementare il controllo strategico e per valutare l'economicità degli investimenti.

Contenuti:

- Il legame tra pianificazione, strategia e controllo
- La relazione tra equilibrio economico finanziario ed obiettivi di medio e lungo termine
- Analisi dei risultati economici
- Il ROS e il ROI
- Il piano dei conti
- I centri di responsabilità
- La riclassificazione del conto economico e dello stato patrimoniale
- I costi standard correnti e di base
- I costi tecnici e parametrici
- Analisi dei costi fissi e variabili
- L'analisi break even point e make or buy
- I costi per commessa
- Controllo economico per attività (Activity Based Costing)
- Gli indicatori di performance dell'azienda
- Le prospettive del controllo strategico nella metodologia.
- La costruzione del tableau de bord per la gestione della produzione
- Il collegamento tra tableau de bord e sistemi informativi aziendali
- La struttura della reportistica
- Esercitazioni

Competenze Gestionali

Area Marketing e Vendite

Customer care e assistenza postvendita

Obiettivi: Il corso fornisce ai partecipanti gli strumenti concettuali e relazionali necessari per una corretta gestione del rapporto con i clienti, in particolare il corso si propone di implementare la capacità di ascolto e di anticipare i bisogni dei clienti, oltre che di creare un ambiente favorevole all'ingresso di nuovi clienti. Il corso si propone inoltre di illustrare come sviluppare una visione del post vendita come business unit specifica.

Contenuti:

- Che cos'è la customer care
- La comunicazione come strumento di ascolto
- Indagini, sondaggi ed audit cosa sono e come utilizzarli
- Come creare un "ingresso accogliente" per il cliente potenziale
- Prevenire i bisogni ed offrire eccellenza
- Obiezioni, reclami, lamentele: come gestirle e quali procedure attivare
- Raccolta dati e gestione delle informazioni
- Come ottenere informazioni strategiche dal cliente
- Monitoraggio della soddisfazione dei clienti attraverso i dati raccolti
- Cosa misurare nella customer care e perché
- Preparazione check-list della qualità
- Come comunicare il Brand aziendale per aumentare la percentuale di riacquisto e fidelizzare il cliente
- I processi di un'unità di post vendita
- L'organizzazione del post vendita
- Misurare i risultati

Competenze Gestionali

Area Qualità e Ambiente

Gestione del sistema della qualità

Obiettivi: Il corso si propone di fornire cenni teorici e strumenti operativi per la progettazione ed implementazione di un Sistema di Gestione Qualità in accordo alla norma UNI EN ISO 9001:2008.

Contenuti:

- La PMI e la gestione per processi
- La gestione della documentazione
- La direzione aziendale e i processi di management
- La gestione delle risorse e dei processi operativi
- Miglioramento continuo e Verifiche Ispettive

Competenze Gestionali

Area Produzione

Gestione delle merci (area magazzino)

Obiettivi:

- Identificare il ruolo della logistica di magazzino per la strategia e la competitività d'impresa.

- Individuare le scelte organizzative e gestionali che garantiscono l'efficacia e l'efficienza prestazionale di un magazzino.
- Delineare metodologie, tecniche e strumenti per il controllo prestazionale del magazzino.
- Progettare il magazzino: logiche, strutture e mezzi per la progettazione fisica delle aree di magazzino.

Contenuti:

- Il sistema magazzino nell'ambito del sistema logistico aziendale
- Tipologia di materiali e scelte logistiche
- Classificazione e identificazione dei materiali
- Le logiche di gestione delle scorte
- Le tecniche di gestione
- La contabilità di magazzino
- Il controllo fisico: inventario tradizionale ed "a rotazione"
- Studio e progettazione delle aree di immagazzinamento
- Layout e strutture fisiche tradizionali ed automatiche
- Flussi fisici e scelta dei mezzi di movimentazione
- Il software di magazzino.

Apprendistato Professionalizzante

Tenuto conto della modifica del sistema di inquadramento, le Parti, in fase di stesura, provvederanno a modificare il CCNL per il contratto di apprendistato professionalizzante sostituendo il regime del sottoinquadramento con quello basato sulle percentuali che saranno pari all'85%, 90%, 95% della retribuzione del livello di inquadramento dei tre periodi di eguale durata ivi previsti.

ALLEGATO 3

QUOTA CONTRIBUZIONE *UNA TANTUM*

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° marzo e fino al 31 marzo **2021**, comunicheranno che in occasione del rinnovo del C.C.N.L.i sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 35,00 euro da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di giugno **2021**.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga del mese di aprile **2021**, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 maggio **2021**.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle Organizzazioni Sindacali di FIM, FIOM e UILM territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul C/C BANCARIO intestato a FIM, FIOM e UILM **che verrà successivamente indicato**.

DICHIARAZIONE COMUNE

Il presente allegato impegna le parti sotto indicate che lo hanno sottoscritto.

COMPARTO DELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI TECNOLOGICI, DEI SERVIZI DI EFFICIENZA ENERGETICA ESCo E DEL FACILITY MANAGEMENT

Assistal e Fim, Fiom e Uilm prendono atto che il comparto della installazione di impianti, dei servizi di efficienza energetica, ESCo e del facility management regolamentato nel Contratto Collettivo di Lavoro per l'Industria metalmeccanica e della installazione di impianti, è profondamente differente dal settore manifatturiero metalmeccanico, infatti le attività sono svolte quasi esclusivamente tramite contratti di appalto.

Una forte criticità che si riscontra nelle gare il cui oggetto sono ricomprese nel Campo di applicazione del CCNL è rappresentata dall'applicazione da parte delle imprese partecipanti di un contratto diverso da quello sottoscritto da Assistal e Fim, Fiom e Uilm. Tale scelta, molto spesso, è dettata al solo fine di applicare condizioni economiche e normative inferiori rispetto alle previsioni del Contratto dell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti.

Conseguentemente Assistal e Fim, Fiom e Uilm, per evitare il sopra descritto fenomeno che può arrecare danno alle imprese ed ai lavoratori ribadiscono che, per i settori sopra indicati, il riferimento è il Contratto Collettivo di Lavoro per l'Industria metalmeccanica e della installazione di impianti in coerenza con quanto indicato dal Codice dei Contratti Pubblici e dalla normativa in essere.

Le Parti sottoscrittrici preso atto, inoltre, di sovrapposizioni degli ambiti applicativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro che interessano il comparto, si attiveranno, per quanto di loro competenza, affinchè si dia concreto avvio al percorso convenuto nel punto 4 del Patto della fabbrica del 9 marzo 2018.

Per affrontare le eventuali ulteriori tematiche di comparto e per discutere delle politiche che determinano ricadute sulle imprese del settore e sui loro lavoratori al fine di essere presenti ed incisivi nei confronti degli organi legislativi e di qualsiasi soggetto di riferimento nel mercato delle aziende installazione di impianti, dei servizi di efficienza energetica, ESCo e del facility management, è istituito un tavolo permanente di confronto tra Assistal e Fim, Fiom e Uilm.

ASSISTAL

FIM

FIOM

UILM

Roma, 5 febbraio 2021