



FIM-CISL
FIOM-CGIL
UILM-UIL



UNIONE
PROVINCIALE
DEGLI
ARTIGIANI

Protocollo Provinciale Aggiuntivo - Integrativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

*Per i dipendenti
delle imprese artigiane dei settori metalmeccanico
ed installazione di impianti*

Mantova - 9 febbraio 1993

NOTA A VERBALE DELLE ORGANIZZAZIONI FIRMATARIE

Le modalità di effettuazione delle ritenute della quota contrattuale saranno oggetto di verifica entro 3 mesi dalla sottoscrizione della presente intesa.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle Organizzazioni regionali stipulanti per la loro definizione.

DECORRENZA E DURATA

Con la sottoscrizione del presente accordo con il quale si è dato attuazione al CCNL, al quale non si è inteso apportare modifiche, vengono superate le richieste della FIOM-FIM e UILM della Lombardia, contenute nella piattaforma presentata con lettera del 14/09/1990, fino al 31/1/94.

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata R.R. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito da successivo contratto regionale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

F.I.O.M., F.I.M. ed U.I.L.M. assumeranno opportune iniziative verso gli ordini professionali, allo scopo di garantire l'ottemperanza degli adempimenti previsti dal presente accordo.

DICHIARAZIONE A VERBALE - FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti riconoscono l'importanza che assume la formazione ai fini quantitativi e qualitativi dell'occupazione anche in relazione all'esigenza di fornire un'adeguata risposta ai mutamenti tecnologici ed organizzativi del settore.

In questo quadro le parti opereranno affinché le politiche formative, elaborate in sede legislativa ed amministrativa, risultino coerenti al comune obiettivo di una sempre maggiore valorizzazione delle potenzialità occupazionali del mercato del lavoro al fine di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Fermo restando quanto previsto dall'art. 20 - parte prima - del vigente CCNL, è consentito, previo accordo tra gli interessati, il superamento dell'orario ridotto in presenza di documentate esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore.

Il lavoro supplementare può essere effettuato entro il limite individuale pari al 25 % dell'orario ridotto settimanale e non può superare il limite massimo di 135 ore annuali.

Al fine di consentire il monitoraggio dell'istituto, le imprese interessate comunicheranno trimestralmente alle OO.AA. territoriali la quantità delle ore supplementari ed il motivo di tale utilizzazione.

Le Associazioni, salvaguardando la riservatezza delle singole imprese, trasmetteranno i relativi dati alla commissione paritetica regionale (sistema di informazioni).

La regolamentazione di cui al presente punto, ha carattere sperimentale e avrà pertanto validità fino al 31/12/1992. Entro il 30/09/1992, le parti stipulanti il presente accordo si riuniranno

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO ALL'ACCORDO PROVINCIALE DI LAVORO 1° GENNAIO 1985 PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE ARTIGIANE METALMECCANICHE ED INSTALLATRICI DI IMPIANTI

Art.	1	Cassa operai metalmeccanici ed installatori di impianti	Pag.	23
Art.	2	Esazione ed entità delle quote associative integrative	»	23
Art.	3	Entità della aliquota per il trattamento integrativo di malattia ed infortunio	»	23
Art.	4	Validità e durata	»	24

CASSA OPERAI METALMECCANICI E INSTALLATORI DI IMPIANTI DIPENDENTI DA IMPRESE ARTIGIANE (C.O.M.I.I.) - STATUTO

Art.	1	Costituzione	Pag.	24
Art.	2	Sede e funzioni	»	24
Art.	3	Durata e scioglimento	»	24
Art.	4	Versamenti	»	24
Art.	5	Gestione ed assistenza	»	25
Art.	6	Organi	»	25
Art.	7	Amministrazione	»	25
Art.	8	Durata delle cariche	»	25
Art.	9	Compiti del consiglio di amministrazione	»	25
Art.	10	Validità delle deliberazioni	»	25
Art.	11	Il presidente	»	26
Art.	12	Il Vice presidente	»	26
Art.	13	Il Segretario	»	26
Art.	14	Collegio sindacale	»	26
Art.	15	Prelevamenti e spese	»	26

REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE

Art.	1	Anagrafe	Pag.	27
Art.	2	Cancellazione	»	27
Art.	3	Versamento contributi	»	27
Art.	4	Penalità	»	28
Art.	5	Assistenza ed integrazione	»	28
Art.	6	Beneficiari	»	28
Art.	7	Modalità	»	28
Art.	8	Sospensione per inadempienze	»	28
Art.	9	Registrazione	»	28
Art.	10	Norme di rinvio	»	28

Allegato - ACCORDO REGIONALE

Pag. 30

attraverso la raccolta e l'elaborazione di dati del comparto artigiano, disaggregati per settore merceologico, funzionali per affrontare in modo coerente e concreto le tematiche sopra richiamate. Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL di settore, le parti a livello regionale, sulla scorta delle valutazioni emerse dalla commissione paritetica a seguito dell'esame dei dati acquisiti, potranno valutare l'opportunità di demandare a livello territoriale l'analisi di specifiche tematiche. Gli elementi che emergeranno dagli incontri saranno portati a conoscenza delle competenti OO.AA. e OO.SS. regionali.

ORARIO DI LAVORO FERMATE COLLETTIVE E/O INDIVIDUALI

Le parti nel rinviare a quanto previsto dagli artt. 16 e 17 parte prima e art. 7 parte seconda del vigente CCNL individuano il seguente articolato:

- 1) L'impresa comunicherà ai lavoratori/al lavoratore di norma entro il 31 maggio di ciascun anno l'epoca delle ferie e/o prevedibili fermate collettive.
- 2) In caso di permessi individuali, di cui all'art. 17, gli stessi verranno utilizzati, di norma in gruppi di 8 ore, dal lavoratore che ne farà richiesta con 2 giorni lavorativi di preavviso e saranno accordati compatibilmente con le esigenze tecniche produttive dell'impresa.

Eventuali controversie individuali o collettive, verranno esaminate e possibilmente risolte in sede sindacale e/o nelle sedi di cui al punto 1) Accordo Interconfederale 21/7/88.

Al fine di realizzare una verifica sull'andamento degli istituti più sopra richiamati, si rinvia a quanto convenuto nel presente accordo nella parte relativa ai rapporti sindacali.

ENTE LOMBARDO BILATERALE ARTIGIANO

In ottemperanza a quanto convenuto nell'accordo interconfederale del 21/7/88 e nel successivo accordo interconfederale per la Regione Lombardia del 27 novembre 1989 nella parte in cui prevedono l'ELBA come strumento di mutualizzazione dei seguenti istituti contrattuali:

- malattia
- infortunio
- maternità

ed al fine di individuare percorsi di fattibilità per la concretizzazione degli obiettivi di cui sopra verrà promossa la costituzione di una commissione paritetica la quale inizierà la propria attività entro il gennaio '92.

Le parti, attivato l'ENTE e valutate le convenienze e le opportunità, offerte anche alla luce di quanto contrattualmente previsto, esamineranno l'esistenza delle condizioni per una diversa utilizzazione dell'istituto sopra richiamato. In tale ottica le parti si reincontreranno entro gennaio '93.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

In attuazione dei commi 3, lettera c), e 4 dell'art. 5 del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito con modificazioni in L. 19 dicembre 1984, n. 863 ed in considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, le parti si reincontreranno entro 3 mesi dalla sottoscrizione della presente intesa per definire quanto sopra. (all. n.3)

Protocollo provinciale aggiuntivo-integrativo del contratto collettivo nazionale di lavoro - 9 Febbraio 1993 - per i dipendenti dalle imprese artigiane del settore metalmeccanico e della installazione di impianti

TRA

il SINDACATO PROVINCIALE DEGLI ARTIGIANI METALMECCANICI ED INSTALLATORI DI IMPIANTI, rappresentato dal suo Presidente sig. Lanzoni G. Carlo e dai Componenti del Comitato Direttivo del sindacato stesso sigg.ri: Azzoni Armando, Berti Bruno, Gastaldi Albino, Previdi Alessandro, Rossetti Claudio, Zanini Ferruccio - assistito dall'Unione Provinciale degli Artigiani di Mantova, rappresentata dal suo Presidente Sig. Calanca Claudio e dal suo Direttore Sig. Covri Maurizio;

E

la FEDERAZIONE LAVORATORI METALMECCANICI (F.L.M.) di Mantova, che riunisce le Organizzazioni sindacali territoriali: FIM/CISL - FIOM/CGIL - UILM/UIL, rappresentate dai Segretari Generali: Paolo Negri, Gianni Semighini, Roberto Placchi e dai segretari Franco Cervi, Lombardi G. Franco, Sperandio Patrizia, Falavigna Carlo, Azzetti Cesare; assistita dalle Segreterie Territoriali della CGIL/CISL/UIL di Mantova;

VISTO

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle imprese artigiane del settore metalmeccanico e della installazione di impianti del 9 Febbraio 1993 nonché il Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per i dipendenti stessi, stipulato a Mantova il 1° settembre 1980 e successive modifiche del 28 gennaio 1985 e 6 dicembre 1988;

STIPULA

il presente «protocollo aggiuntivo-integrativo» al CCNL suddetto da valere per il territorio della provincia di Mantova dal 9 Febbraio 1993 per tutte le imprese metalmeccaniche ed installatrici di impianti che vi svolgono le lavorazioni elencate nel CCNL stesso.

ACCORDO REGIONALE

Addì 25 Luglio 1991, in Milano

TRA

Le Unioni Regionali di Categoria dei settori Meccanici e Installatori d'Impianti della F.R.A.L. - CONFARTIGIANATO rappresentate dai rispettivi Presidenti Sigg. Dario Visconti e Ernesto Cabrini, con l'assistenza del Segretario Regionale F.R.A.L. Matteo Morandi e del Responsabile Sindacale Eugenio Valoroso.

La Federazione Nazionale Artigiani Metalmeccanici Regionale C.N.A. rappresentata dai Sigg. Schiaroli Ezio, Signorelli Fabio, Recagni Antonio con l'assistenza del Segretario della C.N.A. Romano Zanetti e del Responsabile della contrattazione Olivo Biancato.

La C.A.S.A. regionale rappresentata dal Presidente di settore Metalmeccanico Sig. Boni Luigi con l'assistenza del Segretario Negri Giannantonio e della Responsabile Sindacale Sig.ra Balconi.

e

la F.I.O.M. - C.G.I.L. della Lombardia rappresentata dal Sig. TINO MAGNI e dalla rispettiva delegazione sindacale

la F.I.M. - C.I.S.L. della Lombardia rappresentata dal Sig. CARLO BIAVA e dalla rispettiva delegazione sindacale

la U.I.L.M. - U.I.L. della Lombardia rappresentata dal Sig. FRANCESCO PAVAN e dalla rispettiva delegazione sindacale

- Visto il CCNL di settore nella parte in cui prevede il livello regionale di trattativa;

- rilevata l'importanza di dare coerente continuità e sviluppo alle relazioni sindacali;

si stipula il presente Accordo Collettivo Regionale per il personale dipendente delle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione d'impianti della Lombardia (all. n. 1).

e) nell'ambito dell'impegno delle parti sindacali al confronto ed all'esame congiunto a livello territoriale per definire iniziative coordinate atte a garantire la continuità di flusso delle commesse per le aziende di lavorazione conto terzi, l'Unione Provinciale Artigiani fornirà le informazioni disponibili a livello zonale e di comparto produttivo sulla provenienza ed entità delle commesse. Inoltre nello stesso confronto l'Unione Artigiani fornirà informazioni sulle imprese che utilizzano lavoro a domicilio, l'elenco dei lavoratori utilizzati, l'andamento del fenomeno e sui prevedibili riflessi occupazionali.

f) per le verifiche di cui ai commi precedenti si fa riferimento agli Accordi Confederali Regionali.

Art. 2 - Contributi sindacali

I contributi sindacali dovuti alle organizzazioni stipulanti - quali quote associative integrative - saranno determinati per misura e modalità di versamento dalle rispettive organizzazioni. Per i lavoratori già iscritti alle OO.SS. il versamento delle quote associative verrà effettuato con le modalità in atto.

I lavoratori che intenderanno iscriversi alle dette OO.SS. dovranno fare richiesta mediante delega debitamente sottoscritta e consegnata o fatta pervenire all'azienda, la quale dovrà effettuare la trattenuta mensile sulla busta paga e versarla mensilmente alla COMII (Cassa Operai Metalmeccanici ed Installatori di Impianti) o direttamente alle OO.SS.

La COMII girerà gli importi introitati alle OO.SS. dei lavoratori entro il trimestre successivo alla data di ricevimento.

Il datore di lavoro iscritto alla COMII effettuerà le trattenute ed i versamenti nella misura e con i criteri indicati nel protocollo aggiuntivo allegato al presente contratto.

Il presente contratto - edito dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori (OO.SS.) contraenti - sarà distribuito alle imprese artigiane interessate ed ai loro dipendenti rispettivamente a cura dell'Unione Provinciale degli Artigiani e delle OO.SS.

Art. 3 - Permessi per motivi sindacali ai dirigenti sindacali

È stabilito che i lavoratori dipendenti dalle imprese metalmeccaniche o installatrici di Impianti della provincia di Mantova, facenti parte di organismi direttivi sindacali provinciali, regionali o nazionali, hanno diritto a dei permessi retribuiti nella misura di otto ore al mese cumulabili per trimestre.

I nominativi di detti Dirigenti Sindacali saranno comunicati alle imprese artigiane interessate e, per conoscenza all'Unione Provinciale degli Artigiani, a cura delle organizzazioni dei lavoratori stipulanti il presente contratto.

L'onere conseguente sarà posto a carico della C.O.M.I.I. la quale rimborserà ai datori di lavoro interessati quanto da essi corrisposto ai Dirigenti sindacali per i permessi di cui al presente articolo e quanto corrispondentemente versato a titolo di oneri sociali.

La C.O.M.I.I. vi farà fronte mediante l'applicazione di un contributo da mettere a carico delle aziende artigiane sopraindicate.

Art. 3bis - Rappresentanza sindacale aziendale

- Nelle aziende che occupano da 5 a 7 dipendenti verrà nominato un rappresentante sindacale aziendale.

- Nelle aziende che occupano almeno 8 dipendenti verrà nominata una rappresentanza

Art. 4 - Penalità

In caso di tardivo versamento delle somme di cui al precedente articolo, verranno applicati gli interessi moratori in ragione dell'1% mese per i versamenti effettuati entro i due mesi successivi al termine di cui all'art. 3 e dell'1,50% mese sull'intero periodo di mora per i versamenti effettuati oltre i tre mesi senza che ciò pregiudichi il diritto della C.O.M.I.I. di adire le vie legali per il recupero dei crediti. Gli interessi di cui sopra debbono essere versati alla C.O.M.I.I. secondo le modalità stabilite.

Art. 5 - Assistenza e integrazione

Per il trattamento di malattia e infortunio di cui agli Art. 5 parte 2ª e 4 parte 3ª, del presente contratto, il Consiglio di Amministrazione della C.O.M.I.I. delibera le modalità per la corresponsione delle relative somme ai lavoratori aventi diritto.

Art. 6 - Beneficiari

Possono fruire del trattamento economico per malattia e infortunio della C.O.M.I.I. soltanto i lavoratori per i quali risulti al momento della presentazione della documentazione richiesta che il datore di lavoro da cui il lavoratore dipende, non ha alcun genere di pendenza con la C.O.M.I.I. e in particolare, abbia provveduto ad effettuare regolarmente i versamenti dei contributi di cui al presente accordo integrativo.

Il diritto alle prestazioni decorrerà dal giorno successivo a quello di iscrizione e per gli eventi che si verificheranno dopo tale data.

Gli eventi in corso all'atto dell'iscrizione daranno diritto alle prestazioni a partire dal mese successivo a quello cui si riferisce il primo versamento contributivo.

Art. 7 - Modalità

Per il trattamento di malattia e infortuni di cui agli art. 5 parte 2ª e 4 parte 3ª, dell'accordo integrativo provinciale i datori di lavoro dovranno inviare alla C.O.M.I.I. i certificati di inizio e fine malattia e infortunio entro i sessanta giorni successivi a quello di guarigione del lavoratore.

Art. 8 - Sospensione per inadempienze

In caso di inadempimento del datore di lavoro per quanto previsto dall'art. 6 la pratica di integrazione viene tenuta in sospeso per mesi 6 in attesa della regolarizzazione della posizione della Ditta. Trascorso inutilmente tale termine, la pratica viene definitivamente archiviata ed il lavoratore esigerà i propri diritti dal datore di lavoro inadempiente.

Art. 9 - Registrazione

Di tutte le operazioni assistenziali corrisposte in qualsiasi forma agli operai e apprendisti la C.O.M.I.I. terrà registrazione cronologica con apposite schede indicante il titolo e l'importo erogato.

Art. 10 - Norme di rinvio

Quanto non previsto dal presente Regolamento potrà essere disciplinato con apposita delibera del Consiglio di amministrazione della C.O.M.I.I.

Art. 7 - Struttura delle voci retributive

Le tabelle salariali degli operai ed impiegati sono composte dalle seguenti voci salariali:

- a) paga base (v. art. 8)
- b) indennità di contingenza (accordo settore industria)
- c) superminimo provinciale di categoria (v. art. 8 bis)
- d) Premio produzione collettivo Regionale (vedi allegato)
- e) E.D.R.

Art. 8 - Livelli retributivi - Nuovi minimi contrattuali

Categorie dal 1/9/1995	dal 1/2/1993	dal 1/9/1993	dal 1/6/1994
1ª	818.467	898.467	978.467
1.053.467			
2ª	732.954	797.954	862.954
927.954			
2ª b	659.275	719.275	779.275
829.275			
3ª	610.100	665.100	720.100
765.100			
4ª	541.239	591.239	641.239
681.239			
5ª	502.200	547.200	592.200
632.200			
6ª	459.443	494.443	534.443
569.443			

Il 7º livello previsto nel precedente CCNL, dal 6/12/1988 viene abolito. Pertanto i lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo e per quelli assunti fino al 5/12/1988 si continua ad applicare la normativa per tale livello nel CCNL integrato del Gennaio 1985.

Per il regime transitorio sopra evidenziato, il minimo retributivo comprensivo del super minimo di categoria sarà dall'1/12/1988 di L. 358.000.

Art. 8 bis - Superminimo Provinciale di categoria

Viene istituito, a decorrere dal 1º gennaio 1985, un superminimo di categoria mensile fissato nelle seguenti misure:

1ª categoria	lire 40.000
2ª categoria	lire 36.000
2ª categoria B.	lire 32.400
3ª categoria	lire 30.000
4ª categoria	lire 26.600
5ª categoria	lire 24.800
6ª categoria	lire 22.800

Le parti si danno atto che tale superminimo è comprensivo del premio di produzione previsto dall'art. 35 del CCPL del 1º settembre 1980.

Le convocazioni devono avvenire mediante avviso scritto contenente l'indicazione del giorno, dell'ora, del luogo della riunione oltre che degli argomenti da trattare.

Le riunioni del Consiglio sono valide con l'intervento della metà più uno dei componenti.

Salvo il caso di unanimità, le deliberazioni sono prese a maggioranza di voti dei presenti; in caso di parità prevale il voto del Presidente.

Ciascun componente ha diritto ad un voto.

Alla riunione del Consiglio di Amministrazione partecipa anche il Segretario.

Di ogni deliberazione del Consiglio verrà redatto, firmato dal Presidente, dal Vice-presidente e dal segretario, apposito verbale.

Art. 11 - Il presidente

Il Presidente è nominato dal Consiglio di Amministrazione e resta in carica per la stessa durata del Consiglio medesimo.

Il Presidente ha la rappresentanza giuridica della C.O.M.I.I., provvede alla firma di tutti gli atti della medesima e convoca il Consiglio di Amministrazione presiedendone le adunanze.

Sovrintende alla applicazione delle presenti norme e alla attività generale della C.O.M.I.I. e dà esecuzione alle deliberazioni del Consiglio stesso.

Art. 12 - Il Vice Presidente

Il Consiglio nomina il Vice-presidente al quale sono affidate le attribuzioni del Presidente in caso di mancanza o di impedimento di quest'ultimo.

Art. 13 - Il segretario

Il Segretario dà esecuzione alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione e del Presidente, redige i verbali delle riunioni e provvede al normale funzionamento amministrativo e contabile della C.O.M.I.I. e relativi uffici. Il Segretario partecipa a tutte le riunioni interne ed esterne e mantiene i necessari contatti con i terzi per quanto attiene alle sue attribuzioni.

Art. 14 - Collegio sindacale

Il Collegio dei Sindaci è composto di tre componenti effettivi, nominati dall'Unione Provinciale degli Artigiani Metalmeccanici e Installatori Impianti. Vengono altresì designati due componenti supplenti.

I Sindaci hanno il compito di esaminare e controllare tutti gli atti amministrativi e contabili, riunendosi almeno ogni quadrimestre e riferendone al Consiglio di Amministrazione le risultanze con apposito verbale. Dietro espresso invito del Consiglio di amministrazione i Sindaci possono prendere parte alle riunioni del Consiglio stesso senza voto deliberativo.

I Sindaci restano in carica per la durata del Contratto di lavoro e possono essere riconfermati. Il compenso annuo ai Sindaci viene determinato dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 15 - Prelevamenti e spese

I prelevamenti di fondi ed ogni erogazione per qualsiasi titolo ordinario o straordinario, devono essere deliberati dall'organo competente e giustificati dalla relativa documentazione (certificati, dichiarazioni, assegni circolari bancari ecc.).

3) Le parti si incontreranno entro il 30 novembre di ogni anno per verificare i criteri e le condizioni per dare continuità al «Fondo».

4) Il «Fondo» al fine di esperimentare le domande per l'erogazione del contributo straordinario, si doterà di una Commissione Tecnica Paritetica formata da 2 rappresentanti del SAMII/UPA e 2 rappresentanti della F.L.M.

1 - Diritti, cause e requisiti per avere diritto al contributo straordinario

A) Hanno diritto al contributo straordinario i lavoratori sospesi dipendenti da imprese artigiane già iscritte alla COMII avranno immediatamente diritto alla assistenza straordinaria verificandosi le condizioni stabilite nel presente protocollo; i lavoratori sospesi dipendenti da imprese artigiane già operative ma non ancora iscritte alla COMII avranno diritto alla assistenza straordinaria in narrativa dopo due mensilità contributive che l'impresa nuova iscritta abbia versato successivamente alla iscrizione alla COMII stessa;

i lavoratori sospesi dipendenti da imprese di nuova costituzione o assunti per la prima volta da imprese che non hanno mai occupato dipendenti in precedenza, avranno diritto immediatamente alla assistenza straordinaria, previa immediata iscrizione alla COMII.

B) Il contributo straordinario sarà corrisposto

- ai lavoratori in sospensione temporanea dal lavoro per ragioni oggettivamente non evitabili;

- ai lavoratori in sospensione temporanea dal lavoro per ragioni indipendenti dalla volontà delle parti.

C) Potranno beneficiare del contributo straordinario i lavoratori sospesi dipendenti dalle imprese artigiane iscritte alla COMII qualora siano in possesso dei seguenti requisiti:

- assunti non in prova;

- abbiano ripreso il lavoro dopo la sospensione per almeno 40 ore.

2 - Durata del contributo straordinario

La durata del contributo straordinario viene fissata in 30 giorni lavorativi di sospensione dal lavoro. È prevista una carenza fissa pari a 3 giorni lavorativi; per cui il diritto al contributo straordinario decorrerà dal 4° giorno della sospensione dal lavoro.

3 - Modalità di erogazione

Il «Fondo» provvederà alla erogazione del contributo straordinario con rimessa diretta ai lavoratori beneficiari; uguale rimessa diretta andrà alle imprese aventi diritto per il carico contributivo relativo al contributo erogato al lavoratore.

Sia i lavoratori che le imprese riceveranno a domicilio l'avviso di riscossione delle rispettive competenze.

4 - Adempimenti delle imprese

Le imprese iscritte alla COMII che abbiano sospeso il lavoro per uno dei motivi di cui al punto 1B dovranno:

- a) comunicare al «Fondo» (presso la COMII) la data di inizio della sospensione entro il terzo giorno successivo a quello di inizio della sospensione;

- b) presentare la domanda di assistenza per i lavoratori sospesi ed aventi diritto e di rimborso

- Detta percentuale potrà essere variata in dipendenza dell'andamento gestionale della COMII sentito il Sindacato provinciale metalmeccanici.

Art. 4 - Validità e durata

- Il presente Protocollo Aggiuntivo decorre dal 1° Gennaio 1985 e avrà durata pari a quella dell'Accordo Integrativo Provinciale di Lavoro a cui si riferisce.

**CASSA OPERAI METALMECCANICI
E INSTALLATORI DI IMPIANTI
DIPENDENTI DA
IMPRESE ARTIGIANE
(C.O.M.I.I.)**



STATUTO A/C

Art. 1 - Costituzione

In adempimento all'accordo integrativo provinciale di lavoro in vigore nella provincia di Mantova per i dipendenti (operai, impiegati e apprendisti) delle imprese artigiane Metalmeccaniche e Installatrici di Impianti e del Protocollo aggiuntivo, è istituita la CASSA OPERAI METALMECCANICI E INSTALLATORI DI IMPIANTI della Provincia di Mantova.

Art. 2 - Sede e funzioni

La C.O.M.I.I., ha sede in Mantova ed adempie le funzioni di cui al presente Statuto a favore dei lavoratori metalmeccanici e installatori di impianti, dipendenti dai datori di lavoro di cui al C.C.P.L. della categoria 1° novembre 1969 e seguenti, i quali, sotto qualsiasi ragione sociale esercitano nel territorio della provincia di Mantova la loro attività.

La C.O.M.I.I. ha i seguenti compiti:

- a) riscuotere ed amministrare i contributi dovuti dai datori di lavoro ai sensi dei Contratti collettivi di lavoro stipulati dalle competenti Organizzazioni sindacali di categoria;
- b) svolgere ogni forma di previdenza ed assistenza a favore dei lavoratori aventi diritto;
- c) adempiere ad ogni altro compito che le potrà essere attribuito di comune accordo dalle sopra citate Organizzazioni.

Art. 3 - Durata e scioglimento

La durata della C.O.M.I.I. è determinata nel tempo e dipende dalle deliberazioni del Sindacato Artigiani, Metalmeccanici e installatori impianti.

Il suo scioglimento e la messa in liquidazione saranno disposti dietro conforme deliberazione dell'Unione Provinciale degli Artigiani e del Sindacato Metalmeccanici e Installatori.

Art. 4 - Versamenti

La C.O.M.I.I. riscuoterà i contributi di cui all'art. 2 con le modalità contrattuali stabilite dalle competenti Organizzazioni stipulanti.

C - Responsabilizzazione del lavoro a domicilio

- Il lavoratore a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna nonché quella per l'esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

D - Retribuzione

1) I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico e salariale previsto dal presente contratto e dei successivi, per i lavoratori interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

2) Il trattamento di cui sopra si concretterà in una tariffa cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione dei lavoratori interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza nella misura fissata per i lavoratori di età superiore a 20 anni e indennità accessorie. Indennità di contingenza ed indennità accessoria dovranno essere tradotte in quote orarie sulla base di 8 ore giornaliere.

3) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione od un gruppo di operazioni ad esso richiesto.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione di cui al punto (2) per i tempi accertati nel modo suindicato.

4) Tutti gli aggiornamenti determinati in aumento o in diminuzione del variare della paga base, dell'eventuali indennità accessorie e della indennità di contingenza faranno luogo automaticamente con la stessa decorrenza all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso (3).

5) La compilazione e l'approvazione delle tariffe e del loro aggiornamento in esecuzione degli accordi di cui sopra si intendono devolute alle associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presenti particolari caratteri e le varie produzioni e il trattamento economico riservato ai dipendenti lavoratori cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate.

E - Maggiorazione della retribuzione

1) Ad ogni periodo di paga oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavoratore a domicilio a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali una maggiorazione del 22% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.

2) Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, una indennità sostitutiva dell'indennità di anzianità, nella misura del 4% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

F - Controlli ed esami sindacali

- Le parti stipulanti il presente contratto demandano agli organismi sindacali l'esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio nei limiti fissati dal punto (A) del presente regolamento, al fine di evitare riduzioni di orario di lavoro ai lavoratori dipendenti.

- L'associazione territoriale imprenditoriale di competenza trasmetterà al sindacato provinciale di categoria un elenco delle aziende associate che si avvalgono dei prestatori di lavoro subordinato a domicilio. Ogni sei mesi la stessa associazione territoriale imprenditoriale di competenza trasmetterà le eventuali variazioni del suddetto elenco.

Progressione della retribuzione - 2° Gruppo

Titolo di studio	Età di assunz.	Durata app.to	1° trim.	2° trim.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	4 mesi
Con diploma d'obb. scuola media o ex scuola di avviamento professionale	-18	3 anni e 4 mesi	50%	58%	62%	66%	71%	76%	81%	85%
	+18	2 anni e 6 mesi	54%	62%	66%	72%	80%	85%		

2° GRUPPO BIS

Progressione della retribuzione e durata dell'apprendistato per apprendisti con ammissione al II corso di scuola tecnica Industriale Istituto professionale con indirizzo corrispondente a quello oggetto dell'apprendistato.

Età di assunz.	Durata app.to	1° trim.	2° trim.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	4° mesi
- 18	2 anni e 10 mesi	50%	58%	62%	66%	71%	76%	85%
+18	2 anni	54%	62%	66%	76%	85%		

Progressione della retribuzione - 3° Gruppo

Titolo di studio	Età di assunz.	Durata app.to	1° trim.	2° trim.	2° sem.	3° sem.
Con diploma d'obb. scuola media o ex scuola di avviamento professionale	-18	1 anno e 6 mesi	50%		66%	72%
	+18	1 anno	54%		70%	85%

3- GRUPPO BIS

Progressione della retribuzione e durata dell'apprendistato per apprendisti con ammissione al II corso di scuola tecnica industriale Istituto professionale con indirizzo corrispondente a quello oggetto dell'apprendistato.

Età di assunzione	Durata apprendistato	1° trimestre	2° trimestre	2° semestre
-18	1 anno	50%	66%	85%
+18	6 mesi	54%	85%	

Parte seconda (ex operai)

Art. 1 - Lavoro Straordinario, notturno e festivo

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario settimanale di cui al secondo comma del CCNL articolo 16 (parte I°).

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso dovrà essere contenuto entro i limiti massimi di 230 ore annue e di 8 ore settimanali.

Nell'ambito delle 8 ore settimanali, 4 ore potranno essere prestate nel giorno di sabato.

Le rimanenti 4 ore potranno essere prestate negli altri giorni (da lunedì a venerdì) entro il limite massimo di 2 ore giornaliere.

Nessun dipendente può rifiutarsi - salvo giustificato motivo di impedimento - di effettuare lavoro straordinario, notturno e festivo nei limiti previsti dalla legge e nel comma precedente.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui all'art. 3 del CCNL (parte 2°).

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 19 alle ore 7.

Per il lavoro straordinario notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla paga globale di fatto:

- lavoro straordinario oltre l'orario contrattuale settimanale e/o giornaliero
25%
- lavoro prestato nel giorno di sabato (se non si tratti di recupero di ore godute in permesso)
40%
- lavoro notturno
25%
- lavoro notturno a turni
20%
- lavoro festivo
50%
- lavoro straordinario notturno e festivo
60%

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Il lavoro festivo in giorno di domenica con riposo compensativo è consentito solo nei casi previsti dalla legge.

Art. 2 - Ferie

L'operaio ha diritto per ogni anno ad un periodo di ferie pari a: - 4 settimane (ore 160) a prescindere dall'anzianità di servizio.

- Le singole giornate di ferie sono ragguagliate a 8 ore.

gato, soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

L'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, avrà diritto alla conservazione del posto:

1) In caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato da parte dell'istituto assicuratore.

Avrà inoltre diritto ad una indennità integrativa pari alla differenza tra quanto percepito dall'I.N.A.I.L. e il normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito qualora avesse prestato servizio.

Detta indennità integrativa verrà corrisposta nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui a punti 1) e 2).

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Le parti convengono inoltre che a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore ai tre mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti la materia.

Per gli impiegati coperti da assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, per dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Art. 5 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

In tal caso, alla lavoratrice assente nei 2 mesi prima del parto e nei 3 mesi ad esso successivi, sarà anticipata dall'azienda l'intera retribuzione globale spettante come avrebbe percepito qualora avesse prestato servizio.

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

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 4 a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli all'impiegata.

di cui al 1° comma.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dall'1/7/1992;

b) dall'1/7/1992 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Per i lavoratori apprendisti l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio di qualifica.

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziarie, accorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti CCNL.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Norma transitoria:

- I lavoratori che abbiano maturato i 4 aumenti periodici fino al 31 dicembre 1978 matureranno il primo aumento periodico secondo il nuovo regime alla data 1 gennaio 1982.

I lavoratori che abbiano maturato il 4° aumento periodico dal 1° gennaio 1979 in poi matureranno il primo aumento periodico secondo il nuovo regime allo scadere del biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda.

Art. 4 - Igiene e sicurezza del lavoro

I lavoratori mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, la elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute ed integrità fisica.

Le indagini igienico ambientali saranno effettuate dai Servizi di Medicina Preventiva delle Unità Sanitarie Locali e dove queste non fossero costituite, da Enti Pubblici all'uopo convenzionati.

Le aziende forniranno informazioni articolate per lavorazioni, sugli effetti sulla salute e sull'ambiente, delle sostanze usate ed anche per le sostanze di nuovo impiego.

Art. 5 - Trattamento in caso di malattia, di infortunio non sul lavoro, di infortunio sul lavoro e malattie professionali

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal dipendente all'impresa entro il giorno successivo, salvo casi di giustificato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire da parte del dipendente l'invio del certificato medico attestante la malattia entro, e non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

In caso di malattia il dipendente non in prova avrà il diritto alla conservazione del posto per un periodo di comporto per sommatoria pari a dieci mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il dipendente non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati e da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria superiore gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati sul minimo tabellare della nuova categoria della classificazione unica.

A partire dal 9/2/93 vengono soppresse le parole: "Dopo il compimento del 20° anno di età", di cui al 1° comma.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dall'1/7/1992;

b) dall'1/7/1992 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Per i lavoratori apprendisti l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio di qualifica.

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione guidiziarla, accorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti CCNL.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Norma transitoria

I lavoratori impiegati in forza prima della data di stipulazione del contratto (1-9-1980), proseguiranno nella maturazione dei dodici aumenti periodici di anzianità calcolati nella misura del 5% sul minimo di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello nel quale l'impiegato compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore, l'anzianità ai fini degli aumenti periodici nonché il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

L'anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto decorre dal 1° giugno 1974.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 30% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio dalla 4ª alla 3ª, poiché avviene nell'ambito delle diverse categorie impiegatizie d'ordine, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma, e gli

D) *Infortunio sul lavoro o malattia professionale* - Una indennità integrativa pari alla differenza fra quanto percepito dall'I.N.A.I.L. ed il normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito qualora avesse prestato servizio.

Detta indennità integrativa verrà, corrisposta nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui al comma 8 del presente articolo.

Per i casi di infortunio compete al dipendente, durante il periodo di carenza INAIL, l'intera retribuzione netta che avrebbe percepito qualora avesse prestato servizio.

Con l'erogazione di tale retribuzione il datore di lavoro ha assolto quanto disposto dall'art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124.

Il lavoratore infortunato, infine, ha diritto alla intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Il trattamento economico di cui ai punti 1 e 2 lettere A), B), C) e D) del presente articolo verrà assolto dalla Cassa operai metalmeccanici e installatori di impianti di cui all'art. 15 parte 1ª, in forma mutualistica e con effetto liberatorio mediante il versamento di un apposito contributo, da parte delle imprese artigiane, alla Cassa stessa.

La misura di detto contributo sarà fissata ed eventualmente variata annualmente dall'Unione provinciale degli artigiani - Gruppo artigiani metalmeccanici e installatori di impianti - sulla base delle risultanze e della relativa gestione della C.O.M.I.I.

Dichiarazione a verbale - In caso di regolamentazione nazionale in materia di trattamento economico per malattia e infortunio, valgono le condizioni di miglior favore.

Art. 6 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente nei 2 mesi prima del parto e nei 3 mesi ad esso successivi, sarà anticipata dall'azienda l'intera retribuzione globale spettante come avrebbe percepito qualora avesse prestato servizio.

Art. 7 - Trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda deve corrispondere ai lavoratori una indennità da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del Codice Civile e dalla legge 29/5/1982 n° 297, in base alle seguenti misure:

1) Per anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1962

a) ore 50 per ciascun anno dal 1° e sino al 4° compiuto;

b) ore 60 per ciascuno dei successivi anni oltre il 4° e sino al 10° compiuto;

c) ore 80 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e sino al 18° compiuto;

d) ore 100 per ciascuno dei successivi anni oltre il 18° anno compiuto;

2) Per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1963

a) ore 50 per ciascun anno dal 1° e sino al 4° compiuto;

b) ore 67 per ciascuno dei successivi anni oltre il 4° e sino al 10° compiuto;

c) ore 87 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e sino al 15° compiuto;

d) ore 100 per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto;

3) Per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1968

a) ore 50 per il primo anno compiuto;

b) ore 73 per ciascuno dei successivi anni oltre il 1° e sino al 10° compiuto;

c) ore 106 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° compiuto;

4) Per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1975

a) ore 80 dal 1° al 10° anno compiuto;

b) ore 120 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto;

5) Per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1980

a) ore 90 dal 1° al 10° anno compiuto;

b) ore 130 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto.

6) Per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1990

a) per il riconoscimento di tali misure si terrà conto anche della anzianità di servizio in precedenza maturata.

b) In osservanza della L. 297/82, art. 5, a far data dell'1-1-1990, il Tfr viene computato nella misura prevista all'art. 1 della legge medesima.

Parte terza (ex impiegati)

Art. 1 - Lavoro straordinario notturno e festivo

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite di cui all'art. 16 Parte prima (comune) del CCNL.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Nessun lavoratore può rifiutarsi salvo giustificato motivo di impedimento di effettuare il lavoro straordinario notturno e festivo.

È consentito il lavoro straordinario nei limiti di 2 ore giornaliere e 10 settimanali.

Fermi restando i limiti di cui sopra viene fissato un limite massimo annuale di ore 230 per ciascun lavoratore. Per detto limite viene istituito un recupero nella misura del 20% quale riposo compensativo non retribuito; il riposo compensativo deve essere effettuato nel corso di ogni singolo trimestre tenendo conto delle esigenze tecniche aziendali. Detto recupero per le aziende di installazione, riparazione e servizi si effettuerà nel corso di ogni anno tenendo conto delle esigenze tecniche aziendali. Comunque il recupero nei due casi sopracitati non potrà essere inferiore ad una giornata.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 19 alle ore 7 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui all'art. 3 del CCNL (Parte terza).

Non si considera lavoro festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli impiegati che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Per lavoro straordinario, notturno e festivo, sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione di fatto:

- lavoro straordinario oltre l'orario contrattuale settimanale e/o giornaliero	25%
- lavoro prestato nel giorno di sabato (sempreché non si tratti di recupero di ore godute in permesso)	40%
- lavoro notturno	25%
- lavoro notturno a turni	20%
- lavoro festivo	50%
- lavoro straordinario notturno e festivo	60%

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (lunedì-venerdì) è ammesso il lavoro straordinario nella giornata del sabato; il lavoro straordinario effettuato nella giornata del sabato potrà avere durata superiore alle 2 ore e sarà retribuito con una maggiorazione del 25% per le prime 3 ore e nel caso che la prestazione superi le prime 3 ore tutte le ore successive saranno retribuite con una maggiorazione del 50%.

Art. 2 - Aumenti periodici di anzianità

I lavoratori impiegati assunti a partire dal 1° settembre 1980, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato, dopo il compimento del 20° anno di età, presso la stessa azienda, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 per cento sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 5 bienni.

di lavoro corrispondendo al dipendente la liquidazione della indennità di anzianità.

Le parti convengono inoltre che a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore ai tre mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

Analogamente, nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il dipendente non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta del dipendente con diritto alla sola indennità di anzianità.

Il dipendente posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Il dipendente che, entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo:

a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;

b) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto Assicuratore.

Il dipendente infortunato o affetto da malattia professionale, che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione o di idoneità al lavoro non riprende servizio, sarà considerato dimissionario.

Trattamento economico

Al dipendente assente dal lavoro per malattia od infortunio non sul lavoro oppure per infortunio sul lavoro o malattia professionale compete il seguente trattamento economico:

1) Operai

A) *Malattia o infortunio non sul lavoro* - Una indennità integrativa pari alla differenza tra quanto percepito dall'I.N.P.S. e il normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito qualora avesse prestato servizio.

Detta indennità integrativa verrà corrisposta per un periodo massimo di 120 giorni. Per i successivi il dipendente fruirà solamente del trattamento economico effettuato dall'I.N.P.S.

Trascorso il 180° giorno di malattia indennizzato da quest'ultimo Istituto, al dipendente che continua a rimanere assente dal lavoro a causa del permanere delle sue condizioni di infermità verrà corrisposto, limitatamente ai 30 giorni di calendario immediatamente successivi a quelli indennizzati dall'I.N.P.S., il 50% della retribuzione netta che avrebbe percepito in questi 30 giorni qualora avesse ripreso il servizio.

B) *Infortunio sul lavoro o malattia professionale* - Una indennità integrativa pari alla differenza tra quanto percepito dall'I.N.A.I.L. e il normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito qualora avesse prestato servizio.

Detta indennità integrativa verrà corrisposta nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui al comma 10 del presente articolo.

2) Apprendisti

C) *Malattia o infortunio non sul lavoro* - Una indennità, per un periodo massimo di 150 giorni, pari al 50% del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito qualora avesse prestato servizio.

aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati sui minimi di stipendio della nuova categoria d'ordine alla quale l'impiegato è assegnato.

Art. 3 - Ferie

L'impiegato ha il diritto ogni anno ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione globale di fatto come se avesse prestato servizio pari a:

- per anzianità da 1 a 18 anni compiuti - 4 settimane retribuite,
- per anzianità oltre i 18 anni - 4 settimane più 5 giorni retribuiti.

I giorni festivi di cui all'art. 3 del CCNL che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento feriale.

Il periodo di fruizione delle 3 settimane di ferie consecutive, sarà stabilito dall'impresa, tenendo conto del desiderio degli impiegati, compatibilmente con le esigenze del lavoro.

L'ulteriore settimana di ferie ed i permessi individuali retribuiti di cui all'art. 9 parte prima, dovranno essere fruiti entro il 31 Dicembre di ogni anno e saranno decisi dal lavoratore interessato, tenendo conto delle esigenze di lavoro dell'azienda.

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver ancora una anzianità di almeno un anno di servizio continuativo presso l'azienda, spetterà per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al 1° Comma.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero. In caso di licenziamento o di dimissioni all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Le ferie hanno normalmente carattere continuativo. Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento delle ferie.

Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via eccezionale l'impiegato non sia ammesso al godimento della 4ª settimana di ferie e dei permessi retribuiti entro il 31 Dicembre di ogni anno, si conviene che il periodo di fruizione può essere stabilito entro il mese di Febbraio dell'anno successivo.

Qualora l'impiegato cada in malattia o infortunio non sul lavoro durante il periodo di fruizione delle ferie, le ferie saranno interrotte purché vengano espletate le procedure di cui all'art. 4 (trattamento di malattia e di infortunio).

Art. 4 - Trattamento di malattia e infortunio

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza e inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

In caso di interruzione del servizio, dovuto a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di comporto per sommatoria pari a 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Per il periodo di cui sopra compete all'impiegato:

- a) intera retribuzione globale per i primi tre mesi;
- b) 2/3 della retribuzione globale per i successivi 3 mesi;
- c) 50% della retribuzione globale per il 7° mese.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro dell'impie-

- I giorni festivi di cui all'art. 3 parte 2ª CCNL che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

- Il periodo di ferie consecutivo non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

- Il periodo di fruizione delle 3 settimane di ferie consecutive verrà stabilito dal datore di lavoro entro il mese di febbraio di ogni anno, tenendo conto del desiderio dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze di lavoro.

- L'ulteriore settimana di ferie ed i permessi individuali retribuiti di cui all'art. 16 parte 1ª CCNL, dovranno essere fruiti entro il 31 dicembre di ogni anno e saranno decisi dal lavoratore interessato, tenendo conto delle esigenze di lavoro dell'azienda.

All'operaio che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno dodici mesi consecutivi presso l'azienda, di norma spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni spetterà all'operaio il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via eccezionale l'operaio non sia ammesso al godimento della 4ª settimana di ferie e dei permessi retribuiti entro il 31 dicembre di ogni anno, si conviene che il periodo di fruizione può essere stabilito entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

Qualora l'operaio cada in malattia od infortunio non sul lavoro durante il periodo di fruizione delle ferie, le ferie saranno interrotte purché vengano espletate le procedure di cui all'articolo 5 parte 2ª.

Le ferie sono retribuite con la paga globale di fatto.

Art. 3 - Aumenti periodici di anzianità

A partire dall'1/1/81 il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato, dopo il compimento del ventesimo anno di età presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% del minimo tabellare della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene.

Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di 5 bienni.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Ai fini dell'erogazione del primo aumento periodico derivante dall'istituzione del nuovo regime, varrà l'anzianità in corso di maturazione secondo quanto previsto dal CCPL 1º ottobre 1976.

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1980 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile.

A partire dal 9/2/93 vengono soppresse le parole: "Dopo il compimento del 20º anno di età",

Parte apprendisti

Art. 1 - Malattia ed infortunio

Valgono le norme dell'art. 5 parte II del presente accordo.

Allegato A

Progressione della retribuzione e periodo di tirocinio per gli apprendisti assunti nel periodo:
1º gennaio 1985 - 6 dicembre 1988

Progressione della retribuzione - 1º gruppo

Titolo di studio	Età di assunz.	Durata app.to	1º trim.	2º trim.	2º sem.	3º sem.	4º sem.	5º sem.	6º sem.	7º sem.	8º sem.	9º sem.	10º sem.
Con diploma d'obb. scuola media o ex scuola di avviamento professionale	-18 +18	5 4 anni	50%	55%	58%	60%	62%	65%	68%	72%	76%	80%	85%

1º GRUPPO BIS

Progressione della retribuzione e durata dell'apprendistato per apprendisti con ammissione al II corso di scuola tecnica Industriale Istituto professionale con indirizzo corrispondente a quello oggetto dell'apprendistato.

Età di assunz.	Durata app.to	1º trim.	2º trim.	2º sem.	3º sem.	4º sem.	5º sem.	6º sem.	7º sem.	8º sem.	9º sem.
- 18	4 anni e 6 mesi	50%	55%	58%	60%	62%	65%	68%	72%	76%	85%
+ 18	3 anni e 6 mesi	54%	60%	63%	66%	69%	72%	76%	85%		

- Sulla base degli elenchi di cui sopra le Rappresentanze Sindacali Aziendali o Provinciali possono richiedere, ai vari livelli di competenza, un esame congiunto dei problemi relativi al lavoro a domicilio, al fine di prevenire nelle singole aziende e a livello provinciale conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione.

- Le contestazioni a livello aziendale non risolte, saranno rimesse agli organismi sindacali territoriali, provinciali.

- Le parti concordano che le parti migliorative in materia, derivanti da eventuali future disposizioni di legge e accordi interconfederali, integreranno automaticamente il presente regolamento e/o lo modificheranno nei punti separati.

Art. 13 - Mobilità

Impegno delle parti firmatarie del presente protocollo verso il reimpiego dei lavoratori interessati a processi di mobilità territoriale ed interaziendale.

Art. 14 - Contribuzioni aziendali

- Le aziende artigiane metalmeccaniche ed installatrici di impianti parteciperanno con propri contributi alla realizzazione dei servizi sociali nelle aree di insediamento (mense interaziendali, trasporti, scuole materne, ecc.).

- Le modalità e gli importi di tali contribuzioni saranno stabilite a livello territoriale a fronte dei servizi sociali che verranno di volta in volta costituiti e la gestione di detti importi verrà affidata agli Enti Locali che opereranno secondo le finalità concordate con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

- Tali contribuzioni saranno prioritariamente rivolte a realizzare obiettivi di riequilibrio ed a cogliere nella misura del possibile anche le esigenze delle comunità circostanti.

Art. 15 - Cassa operai metalmeccanici e installatori di impianti

Le parti stipulanti, riconoscendo la validità delle funzioni e dell'attività svolta dalla Cassa operai metalmeccanici e installatori di impianti a favore dei lavoratori occupati presso le imprese artigiane del settore, dichiarano di confermare la continuazione dell'istituzione.

Qualora il datore di lavoro risolva il rapporto di lavoro dell'apprendista che abbia superato il periodo di prova, nei primi sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12 del CCNL (Parte prima comune) l'apprendista ha diritto ad una integrazione pari alla differenza che intercorre fra il 58% di paga base e contingenza e quanto percepito come dalle tabelle sopra riportate, ad eccezione dei licenziamenti effettuati ai sensi dell'art. 32 del CCNL (Parte prima comune).

La quantità di cui sopra verrà calcolata proporzionalmente al periodo di apprendistato effettivamente prestato.

Le parti si danno atto di aver dato corretta applicazione all'accordo interconfederale del 21/12/1983 sul trattamento economico degli apprendisti fissando a livello nazionale il periodo di trattamento economico iniziale in tre mesi valido per tutti i livelli di contrattazione territoriale ivi compresi quelli regionali. Detti trattamenti, fissati in valori, seppur scaglionati, sono nella media ponderale comprensivi delle percentuali previste dall'accordo stesso.

Si danno inoltre atto che la definizione della normativa di cui al comma precedente resta di esclusiva competenza delle organizzazioni nazionali stipulanti ed ha validità per tutto il territorio nazionale.

Protocollo aggiuntivo all'accordo integrativo provinciale di lavoro 1° Gennaio 1985 per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche ed installatrici di impianti

In relazione all'Art. 28 parte 1ª del Contratto 01/01/1985 le parti stipulanti stabiliscono quanto segue:

Art. 1 - Cassa operai metalmeccanici e installatori di impianti

- La Cassa Operai Metalmeccanici e installatori di impianti (C.O.M.I.I.) continuerà a svolgere le sue funzioni istituzionali.

Art. 2 - Esazione ed entità delle quote associative integrative

- I datori di lavoro corrisponderanno all'Unione Provinciale degli Artigiani una quota associativa integrativa in ragione dello 0,50% da calcolare sulle retribuzioni globali di fatto corrisposte ai propri dipendenti.

- I datori di lavoro verseranno detto contributo alla COMII che si farà carico di girarlo all'Unione Provinciale degli Artigiani.

- I lavoratori corrisponderanno alle Organizzazioni Sindacali firmatarie una quota associativa in ragione dell'1% da calcolare su paga base e contingenza della categoria di appartenenza.

- I datori di lavoro tratterranno il contributo di cui al 3° comma del presente articolo sui salari dei lavoratori dipendenti che avranno rilasciato delega, e lo verseranno mensilmente alla COMII.

- La COMII girerà i relativi importi alle Organizzazioni sindacali.

- All'inizio di ogni anno sia l'Unione Provinciale degli Artigiani sia le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori potranno variare rispettivamente le dette percentuali.

Art. 3 - Entità della aliquota per trattamento integrativo di malattia ed infortunio

- La quota dovuta alla COMII dai datori di lavoro per il trattamento di malattia ed infortunio di cui agli art. 5 parte 2ª ed art. 4 parte 3ª, è fissata dal Sindacato artigiani metalmeccanici ed installatori di impianti nella misura del 2,20% da calcolare sulla retribuzione globale di fatto.

degli oneri sociali, sottoscritta dal titolare e da almeno la metà dei lavoratori dipendenti con l'indicazione per quelli sospesi dai rispettivi indirizzi; non oltre il termine perentorio, pena la decadenza del diritto, di giorni 15 dalla ripresa del lavoro.

5 - Incompatibilità

Il «contributo straordinario» è incompatibile coi trattamenti economici di malattia e infortunio non sul lavoro, infortunio sul lavoro, e maternità sia per astensione obbligatoria che facoltativa previsti dagli Istituti Previdenziali Nazionali e/o eventualmente dalla COMII.

6 - Esame delle domande

L'esame delle domande al contributo straordinario verrà effettuato dalla Commissione Tecnica Paritetica.

In caso di giudizio discorde la domanda verrà sottoposta all'esame del Consiglio della COMII a cui eccezionalmente potranno partecipare tutti i componenti la C.T.P.

È data facoltà alla C.T.P. di esperire tutte le indagini necessarie intese ad accertare tutte le condizioni che daranno diritto alle erogazioni previste nei precedenti punti.

In caso di reiezione della domanda verrà data comunicazione all'impresa.

In caso di accoglimento della domanda, invece, è da considerare come comunicazione all'impresa dell'esito positivo, l'invio dell'avviso di riscossione degli importi stabiliti.

7 - Misura del contributo straordinario

Il contributo che il «Fondo» erogherà ai lavoratori sospesi, per i quali siano stati accertati i requisiti e la regolarità dei versamenti contributivi così come descritti nel presente protocollo da parte delle imprese da cui dipendono i lavoratori sospesi; sarà commisurato a ogni giorno di sospensione, per un massimo di 5 giorni settimanali e nell'ambito dei termini già fissati in questo medesimo protocollo:

- a) L. 30.000 lorde giornaliere per ogni operaio od impiegato;
- b) L. 9.000 lorde giornaliere per ogni apprendista.

Il «Fondo» rimborserà alle imprese aventi diritto il costo degli oneri sociali calcolati sull'entità degli importi erogati ai lavoratori sospesi aventi diritto.

Art. 12 - Regolamentazione del lavoro a domicilio

A - Regolamento del lavoro a domicilio

- Per la definizione del lavoro a domicilio ai fini del presente regolamento, si fa riferimento a quanto in proposito disposto dalla legge 18-12-1973 n. 877.

B - Libretto personale di controllo

- Il lavoratore a domicilio, oltre al libretto di cui alla legge 1-1-1935 n. 112, deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di un speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

- A richiesta del committente il lavoratore comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza, se e per quali altri datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera, nonché quanto altro previsto dalle vigenti disposizioni di legge e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

Art. 5 - Gestione e assistenza

La gestione delle somme di competenza della C.O.M.I.I. e la erogazione delle assistenze a favore dei lavoratori aventi diritto, sono effettuate in base alle modalità e alle condizioni da stabilirsi dal Consiglio di Amministrazione con apposito Regolamento fermo restando, in ogni caso, il principio che possono fruire dell'assistenza della C.O.M.I.I., soltanto quei lavoratori per i quali risultano effettuati i versamenti di cui al comma a) dell'art. 2.

Art. 6 - Organi

Sono organi della C.O.M.I.I.:

- 1) il Consiglio di Amministrazione;
- 2) il Presidente (o, in sua assenza, il Vice-presidente);
- 3) il Segretario;
- 4) il Collegio dei Sindaci.

Art. 7 - Amministrazione

La C.O.M.I.I. è retta da un Consiglio di Amministrazione composto da 9 componenti effettivi designati dall'Unione provinciale degli artigiani della provincia di Mantova e dal Sindacato Metalmeccanici e Installatori Impianti, con facoltà di nominare anche un supplente che interverrà alle riunioni con voto consultivo. In caso di assenza del componente «effettivo» il «supplente» interverrà alle riunioni con voto deliberativo.

Art. 8 - Durata delle cariche

I componenti del Consiglio di Amministrazione durano in carica per la durata del Contratto di lavoro in vigore e possono essere riconfermati o sostituiti anche prima della scadenza del mandato. I componenti del Consiglio di Amministrazione nominati in sostituzione di quelli cessati restano in carica fino a quando vi sarebbero rimasti i componenti che hanno sostituito.

Art. 9 - Compiti del consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione provvede all'amministrazione della C.O.M.I.I. compiendo tutti gli atti necessari allo scopo.

Spetta in particolare al Consiglio:

- a) deliberare ed approvare i regolamenti della C.O.M.I.I.;
- b) provvedere alla compilazione ed alla approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi;
- c) vigilare sul funzionamento dei servizi tecnici e amministrativi della C.O.M.I.I.;
- d) provvedere all'impiego dei fondi disponibili secondo la più oculata amministrazione ed in funzione esclusiva degli scopi istituzionali necessari ed opportuni per il buon funzionamento della medesima;
- e) promuovere i provvedimenti amministrativi e giudiziari che ritiene conveniente sempre per il buon funzionamento della C.O.M.I.I.

Art. 10 - Validità delle deliberazioni

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce ogni qualvolta il Presidente lo ritenga opportuno od a richiesta di un terzo dei componenti.

Gli importi sopra indicati, così come gli altri elementi della retribuzione (paga base, indennità di contingenza e scatti di anzianità), saranno ragguagliati, per ciascun mese, alle ore di servizio effettivamente prestate o comunque da retribuire.

Art. 9 - Modifica testo ex festività

Al 3° comma del CCNL capitolo ex festività, la data del 31 gennaio viene modificata con 28 febbraio.

Art. 10 - Trasferte

All'operaio, comandato in servizio fuori dell'impresa, compete il rimborso delle spese sostenute e normalmente autorizzate.

a) **SPESE DI VIAGGIO:** l'operaio ha diritto al rimborso delle spese di viaggio sostenute con i normali mezzi di trasporto;

b) **ORE DI VIAGGIO:** le ore di viaggio, durante l'orario di lavoro saranno retribuite come quelle realmente lavorative. Le ore di viaggio fuori dell'orario normale di lavoro saranno compensate con le percentuali di cui agli art. 1 parte seconda e terza.

c) **VITTO E ALLOGGIO:** le spese di vitto e alloggio sostenute durante la missione di trasferta, saranno rimborsate dall'impresa in base alle spese vive accertate o secondo accordi particolari;

d) **MEZZI DI TRASPORTO PROPRI:** nel caso che il lavoratore autorizzato dall'azienda si avvalga di mezzi propri di trasporto, verrà effettuato il rimborso delle spese relative mediante una indennità chilometrica da convenirsi tra l'impresa e l'interessato.

Le imprese di servizio o manutenzione che hanno in permanenza il personale in attività fuori sede, potranno convenire con gli interessati, anziché dei rimborsi spese, particolari indennità giornaliere di trasferta anche mediante la determinazione di percentuali da applicarsi sulle paghe tabellari.

Le imprese, inoltre comunicheranno al lavoratore, con congruo anticipo, la destinazione e la presumibile durata della trasferta ove la stessa sia prevista per un periodo superiore a 2 mesi.

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

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a 2 mesi continuativi l'azienda concederà, a richiesta del lavoratore, oltre al tempo di viaggio con rimborso spese (viaggio e vitto), una licenza minima di tre giorni dei quali uno retribuito.

In casi luttuosi o gravi eventi di famiglia, l'impresa concederà, su richiesta del lavoratore, una licenza straordinaria per il tempo necessario con esclusivo rimborso spese sostenute per il rientro a casa.

Art. 11 - Fondo di solidarietà per lavoratori sospesi dal lavoro dipendenti dalle imprese iscritte alla COMII

Le parti concordano di istituire un «fondo» di solidarietà a garanzia del salario per i lavoratori sospesi dal lavoro, dipendenti dalle imprese iscritti alla COMII, in base alle seguenti normative:

- 1) Il «Fondo» entrerà in vigore il 1° marzo 1985
- 2) Il «Fondo» verrà finanziato in via sperimentale con la somma complessiva di L. 13.000.000 relativamente al 1985 dalla COMII.

CASSA OPERAI METALMECCANICI E INSTALLATORI DI IMPIANTI - C.O.M.I.I.

REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE

Art. 1 - Anagrafe

In adempimento di quanto previsto per la gestione della C.O.M.I.I., presso i suoi uffici sono Istitute una anagrafe dei datori di lavoro e una anagrafe dei lavoratori mediante la compilazione di schede anagrafiche individuali.

Art. 1 bis - Iscrizione

L'iscrizione dei datori di lavoro deve avvenire mediante domanda scritta e sottoscritta dal legale rappresentante.

I datori di lavoro si impegneranno con la domanda suddetta a non cancellarsi prima della scadenza di anni uno dall'iscrizione e di effettuare quindi fino a tale scadenza i dovuti versamenti mensili.

Per le ditte che non ottempereranno al suddetto impegno la C.O.M.I.I. potrà provvedere adendo le vie legali.

Art. 2 - Cancellazione

La C.O.M.I.I. provvede d'ufficio alla cancellazione dall'anagrafe dei datori di lavoro di quelle aziende per le quali sia trascorso un anno dall'ultimo versamento contributivo senza che abbiano richiesto la propria cancellazione per cessazione dell'attività o trasferimento in altra provincia o per mancanza di personale dipendente o per altre cause oggettive.

È fatto obbligo alle aziende che intendono cessare i versamenti per cause diverse da quelle previste dal comma precedente di comunicarlo per iscritto. La cancellazione decorrerà trenta giorni dopo la data di partenza della comunicazione.

Le ditte inadempienti verranno considerate aderenti con tutti i diritti ed obblighi che ne conseguono sino al momento dell'adempimento previsto al comma precedente.

Art. 3 - Versamento contributi

In adempimento del Contratto di lavoro, i datori di lavoro debbono redigere mensilmente sui modelli predisposti dalla C.O.M.I.I., le distinte nominative dei lavoratori occupati, durante il mese, indicando per ciascuno, oltre i dati anagrafici, la relativa qualifica e la retribuzione corrisposta.

Sul totale delle retribuzioni sarà calcolato il contributo da versare alla C.O.M.I.I. nella misura stabilita dal richiamato accordo.

Gli importi di cui sopra, unitamente alle distinte suddette, dovranno essere versati dal datore di lavoro alla C.O.M.I.I. secondo le modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione della stessa, entro il giorno 15 del mese successivo a quello cui si riferiscono.

I moduli di versamento devono essere compilati in ogni loro parte e sottoscritti dal datore di lavoro o dal suo legale rappresentante.

Il datore di lavoro è responsabile delle omissioni e delle dichiarazioni erronee ed inesatte contenute nelle denunce.

È fatta salva ogni azione della C.O.M.I.I. per la reintegrazione dei danni eventualmente sofferti.

sindacale aziendale composta da un massimo di 3 lavoratori.

--- E stabilito un monte-ore di permessi retribuiti a disposizione dei delegati d'impresa (RSA) pari a 2 ore per dipendente conteggiate sul massimo organico raggiunto dalle imprese nell'anno solare con la garanzia di un minimo di 16 ore annue.

- I nominativi dei componenti la Rappresentanza sindacale aziendale saranno comunicati alle Imprese artigiane interessate e per conoscenza all'Unione Provinciale degli Artigiani, a cura delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti il presente contratto.

Art. 4 - Facilitazioni particolari per gli esami dei lavoratori studenti

I lavoratori studenti, anche universitari, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio dei titoli legali di studio, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esami (compresi quelli di settembre) e per i 2 giorni precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari ovvero la sessione di esami negli altri casi.

A loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Art. 5 - Classificazione = Testo per la mobilità professionale

A) Mobilità professionale.

I Lavoratori (ex impiegati) inquadrati nella 6ª categoria intendendosi per tali i lavoratori di primo impiego, dopo un periodo di permanenza nella stessa di 12 mesi comprensivi del periodo di prova, passeranno automaticamente alla 5ª categoria.

I lavoratori (ex impiegati) in possesso di licenza di scuola media inferiore e di segretario/a d'azienda, nonché gli impiegati dopo 12 mesi dall'assunzione in 6ª categoria, saranno inquadrati in 5ª categoria.

I lavoratori (ex impiegati) in possesso di diploma di scuola media superiore non possono essere assegnati a categoria inferiore alla 4ª. Trascorsi 24 mesi di ininterrotta permanenza in mansioni inerenti al diploma conseguito saranno in ogni caso assegnati alla 3ª categoria.

I lavoratori (ex impiegati) in possesso di laurea saranno assegnati a categoria non inferiore alla 3ª sempreché le mansioni svolte siano inerenti alla laurea conseguita. Dopo una permanenza di 12 mesi presso la stessa azienda e nella 3ª categoria è previsto il passaggio alla 2ª categoria B.

I lavoratori (ex operai) inquadrati nella 6ª categoria della classificazione unica, dopo 24 mesi di permanenza nella stessa acquisiranno il passaggio alla 5ª categoria.

Il 7° livello previsto dal precedente contratto, dal 6/12/1988 viene abolito, pertanto per i lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo e per quelli assunti fino al 5/12/1988, si continua ad applicare la normativa prevista per tale livello nel Contratto 28 gennaio 1985.

Art. 6 - Indennità di contingenza

Per l'applicazione dell'indennità di contingenza alle categorie professionali di cui all'art. 15 del CCNL valgono le norme previste dagli accordi interconfederali per il settore industria. L'indennità di contingenza non assorbita nei minimi tabellari è quella maturata dal 1° febbraio 1977.

Le parti convengono che quanto previsto dall'ipotesi di accordo attuativo dell'accordo interconfederale 21/7/88, per tutti gli istituti ivi previsti, stipulato in data 23 luglio 1991 tra F.R.A.L. - CONFARTIGIANATO, C.N.A., C.A.S.A. e C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L. della Lombardia, è parte integrante del presente accordo.

RAPPORTI SINDACALI

Sistema informazioni

Ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali, le parti riaffermano l'esigenza di un puntuale utilizzo della normativa contrattuale relativa al sistema di informazioni.

In relazione a quanto sopra le parti concordano sull'opportunità di definire momenti di incontro ove procedere congiuntamente ad esami e verifiche in ordine a problematiche generali suscettibili di avere influenza sulla situazione complessiva dei settori rappresentati.

In tale ottica le parti stipulanti convengono di costituire a livello regionale entro il 31/12/91 una commissione paritetica composta da rappresentanti delle OO.AA. e delle OO.SS. firmatarie con il compito di realizzare, per quanto di propria competenza, quanto previsto dall'art. 1 del vigente CCNL.

La commissione, con periodicità semestrale promuoverà incontri per procedere agli occorrenti approfondimenti, esprimendo proprie valutazioni ed orientamenti, nell'intento di individuare con il massimo anticipo possibile sia le occasioni di sviluppo che le condizioni atte a favorirle.

In particolare saranno oggetto di esame:

- consistenza numerica delle aziende;
- andamento del settore e prospettive produttive;
- evoluzione tecnologica con particolare riguardo all'andamento occupazionale;
- andamento del mercato del lavoro con particolare riferimento all'occupazione maschile e femminile, disaggregato per tipologie di rapporto di lavoro;
- appalti e subappalti;
- decentramento produttivo;
- ambiente di lavoro;
- dinamiche salariali e costo del lavoro;
- esigenze mano d'opera e formazione professionale; (all. n. 2)
- orario di lavoro e le sue diverse modalità di effettuazione.

Allo scopo di garantire il flusso delle informazioni quantitativamente necessarie ad una verifica sistematica e complessiva dell'artigianato in Lombardia, la commissione utilizzerà i dati forniti:

- dall'Osservatorio Nazionale previsto dal vigente CCNL;
- dall'Osservatorio del mercato del lavoro di cui alla legge 28 febbraio 1987, n. 56;
- dall'Osservatorio Economico Regionale dell'Artigianato costituito con legge regionale n. 17 del 1990;
- dalle OO.AA. e OO.SS. regionali.

Al fine di trarre valutazioni che consentano di apprezzare la situazione, riferita al settore considerata globalmente nel territorio interessato, le parti riconoscono la centralità del ruolo dell'Osservatorio Economico Regionale dell'Artigianato.

Pertanto le parti, firmatarie la presente intesa, convengono di mettere in atto tutte le iniziative necessarie affinché l'Osservatorio di cui sopra dia una risposta concreta alle aspettative delle parti sociali,

Parte prima (comune)

Art. 1 - Decentramento - Sviluppo Economico Produttivo - Investimenti

Premesso che non sono in alcun caso poste in discussione l'autonomia dell'attività imprenditoriale artigiana e le rispettive e distinte responsabilità di scelta e di decisione degli imprenditori artigiani, delle loro organizzazioni e del sindacato, le parti, valutate l'importanza che lo sviluppo dell'imprenditoria artigiana metalmeccanica ha assunto con le sue articolazioni produttive e di servizio nell'economia generale del settore e del Paese, concordano su un sistema di rapporti sindacali che tramite esami congiunti sulle materie di seguito elencate, consentano una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l'artigianato, finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali attraverso lo sviluppo delle imprese artigiane, l'acquisizione di tecnologie più avanzate ed il consolidamento delle strutture produttive e della loro autonomia.

a) Impegno delle parti al confronto e all'esame congiunto, in ordine ai programmi di sviluppo economico produttivo, alla salvaguardia ed allo sviluppo dei livelli occupazionali per settore e territorio;

b) L'Unione Provinciale degli Artigiani fornirà i piani e i programmi di investimento disponibili a livello zonale e provinciale, indicando quelli derivanti o realizzati con finanziamenti a tassi agevolati (Artigiancassa) previsti da leggi regionali e/o nazionali e dagli organismi economici dell'Unione stessa; tali informazioni avranno particolare riferimento alla localizzazione degli investimenti e alla loro suddivisione per comparti produttivi. L'Unione Provinciale Artigiani fornirà una volta all'anno alle OO.SS. di categoria i dati Artigiancassa e i dati degli organismi economici.

Le parti verificheranno congiuntamente tali dati e se gli investimenti sono stati effettuati con il criterio del credito selezionato per settori e se sono stati principalmente indirizzati al sostegno ed allo sviluppo della autonomia produttiva delle aziende artigiane, alla creazione di adeguate strutture per la qualificazione e la eventuale riconversione della produzione, con specifico riferimento alle conseguenze occupazionali e alle condizioni economiche e normative dei lavoratori.

c) nell'ambito della realizzazione dei piani di riqualificazione e riconversione produttiva, nonché dei processi di riqualificazione professionale che investiranno i lavoratori gli eventuali movimenti di manodopera a livello di territorio saranno oggetto di contrattazione tra le parti a livello di Organizzazioni sindacali, in relazione alle motivazioni e alle entità del fenomeno.

d) impegno delle parti, a livello sindacale territoriale, al confronto e all'esame congiunto in ordine al controllo di tutte le fasi di un ciclo produttivo, anche se distribuito su più aziende, al fine di offrire gli strumenti per una contrattazione unificante e di merito alle condizioni economiche e normative di tutti i lavoratori interessati al ciclo stesso;

PREMIO DI PRODUZIONE COLLETTIVO REGIONALE

In relazione a quanto previsto da vigente CCNL di settore, viene istituito il premio di produzione collettivo regionale.

Tale premio verrà corrisposto ai dipendenti operai, intermedi ed impiegati con le misure mensili lorde e decorrenze di seguito riportate:

Categoria	Parametro	1/9/1991	1/9/1992	Aumento a regime
1°	176	38.000	38.000	76.000
2°	158	34.000	34.000	68.000
2°b	142	30.500	30.500	61.000
3°	132	28.500	28.500	57.000
4°	117	25.000	25.000	50.000
5°	109	23.500	23.500	47.000
6°	100	21.500	21.500	43.000

Resta inteso che, in data 1/9/91, gli eventuali trattamenti economici di miglior favore di fatto corrisposti in azienda a titolo di superminimo individuale saranno assorbibili nei seguenti importi lordi:

Categoria	quota assorbibile
1°	30.000
2°	27.000
2°b	24.500
3°	22.500
4°	20.000
5°	18.600
6°	17.000

PREMIO COLLETTIVO REGIONALE

A far data dal 1/9/1992, il Premio si applicherà agli apprendisti, in misura percentuale secondo lo scaglione di appartenenza da calcolarsi sugli importi mensili lordi di seguito riportati:

Cat.	4°	L. 25.000
«	5°	L. 23.500

A partire dal 1/9/92 ai dipendenti in contratto di formazione e lavoro, superata la metà della durata prevista dal contratto di assunzione, verrà corrisposto il premio regionale nelle seguenti misure mensili lorde:

Cat.	1°	L. 38.000
«	2°	L. 34.000
«	2b	L. 30.500
«	3°	L. 28.500
«	4°	L. 25.000
«	5°	L. 23.500
«	6°	L. 21.500

INDICE

PARTE PRIMA (comune)

Art. 1	Decentramento, sviluppo economico produttivo, investimenti	Pag.	2
Art. 2	Contributi sindacali	»	3
Art. 3	Permessi per motivi sindacali ai Dirigenti Sindacali	»	3
Art. 3bis	Rappresentanza sindacale aziendale	»	3
Art. 4	Facilitazioni particolari per gli esami dei lavoratori studenti	»	4
Art. 5	Classificazione professionale	»	4
Art. 6	Indennità di contingenza	»	4
Art. 7	Struttura delle voci retributive	»	5
Art. 8	Livelli retributivi	»	5
Art. 8bis	Superminimo provinciale di categoria	»	5
Art. 9	Modifica «ex festività»	»	6
Art. 10	Trasferte	»	6
Art. 11	Fondo di solidarietà per lavoratori sospesi dal lavoro a dipendenti dalle imprese iscritte alla C.O.M.I.I.	»	6-7
Art. 12	Regolamentazione del lavoro a domicilio	»	8-9
Art. 13	Mobilità	»	10
Art. 14	Contribuzioni aziendali	»	10
Art. 15	Cassa Operai Metalmeccanici e installatori di impianti (C.O.M.I.I.)	»	10

PARTE SECONDA (ex operai)

Art. 1	Lavoro straordinario notturno e festivo	Pag.	11
Art. 2	Ferie	»	11
Art. 3	Aumenti periodici di anzianità	»	12
Art. 4	Igiene e sicurezza del lavoro	»	13
Art. 5	Trattamento in caso di malattia, di infortunio non sul lavoro, di infortunio sul lavoro e malattie professionali	»	13
Art. 6	Trattamento in caso di gravidanza e puerperio	»	15
Art. 7	Trattamento di fine rapporto	»	15

PARTE TERZA (ex impiegati)

Art. 1	Lavoro straordinario notturno e festivo	Pag.	17
Art. 2	Aumenti periodici di anzianità	»	17
Art. 3	Ferie	»	19
Art. 4	Trattamento di malattia e infortunio	»	19
Art. 5	Trattamento in caso di gravidanza e puerperio	»	20

PARTE APPRENDISTI

Art. 1	Malattia ed infortunio	Pag.	21
Allegato A:	Progressione della retribuzione e periodo di tirocinio per gli apprendisti assunti nel periodo 1° Gennaio 1985 - 6 Dicembre 1988	»	21

per valutare l'evoluzione del lavoro supplementare e, conseguentemente, per delineare i futuri sviluppi della sperimentazione ivi disciplinata.

Per quanto non previsto si fa espressamente riferimento alle vigenti disposizioni di legge e di contratto.

Letto, confermato, sottoscritto da:

- Unioni Regionali di Categoria dei settori Meccanici, Installatori di Impianti della F.R.A.L. - CONFARTIGIANATO

- Federazione Nazionale Artigiani Metalmeccanici Regionale C.N.A.

- C.A.S.A. Regionale

- F.I.O.M. - C.G.I.L.

- F.I.M. - C.I.S.L.

- U.I.L.M. - U.I.L.

NOTA A VERBALE

Le Associazioni delle provincie di Brescia, Cremona, Pavia e Sondrio aderenti alla C.L.A.A.I., collegate in struttura interregionale CLAAI, rappresentate dal Presidente della Federazione stessa; Luigi Tajè, all'uopo delegato da ciascuna organizzazione rappresentata, sottoscrivono a titolo definitivo l'accordo regionale del 25.7.1991.