

Disciplina generale - Sezione terza

Art. 1-bis. - Contratti di lavoro atipici.

In considerazione di quanto stabilito dall'art. 86, tredicesimo comma, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, le parti convengono di incontrarsi una volta esaurita la fase negoziale ivi prevista e, comunque, non oltre il 30 giugno 2004, per definire, entro il 30 settembre 2004, quanto rinviato dal medesimo decreto legislativo alla contrattazione collettiva in materia di occupazione e mercato del lavoro riconducibile al presente articolo. Fino a tale data mantengono, in via transitoria, la loro efficacia le clausole contrattuali di cui al terzo e quarto comma della lett. A) sotto riportata e l'intera disciplina contrattuale di cui alla successiva lett. B).

A) Contratto di lavoro *part-time*.

Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore ed amministrato secondo criteri di proporzionalità diretta di tutti gli istituti normativi ed economici, se compatibili con le sue particolari caratteristiche.

Il lavoro ad orario ridotto potrà svilupparsi su base giornaliera, settimanale, mensile ed annuale. Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario legale normale giornaliero, ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; tale argomento sarà oggetto di discussione nell'incontro previsto al dodicesimo comma del paragrafo Permessi annui retribuiti di cui all'art. 5, della presente Disciplina generale. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati, oltre quanto previsto dall'art. 1, della presente parte generale, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nell'arco dell'anno, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

Nei casi di nuove assunzioni a tempo parziale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il datore di lavoro potrà effettuare variazioni della sola dislocazione temporale dell'orario di lavoro già definito acquisendo, di volta in volta ed in forma scritta, il consenso del lavoratore con congruo preavviso. La disponibilità alla variabilità temporale dell'orario di lavoro *part-time* sarà inserita nella lettera di assunzione ed espressamente accettata dal lavoratore. In ogni caso il lavoratore ha diritto di optare per una distribuzione di orario non flessibile, fatto salvo un congruo preavviso al datore di lavoro.

Nelle aree di cui all'Obiettivo 1 della U.E. tale clausola di variabilità si applica anche ai contratti di lavoro a tempo determinato.

L'azienda, fino al limite del 3 per cento del personale in forza a tempo pieno ovvero del 2 per cento nelle aziende fino a 100 dipendenti, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di accudire i figli fino al compimento dei sette anni;
- necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalla suddetta percentuale, sarà svolto un confronto con la Rappresentanza sindacale unitaria per individuare una idonea soluzione.

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del 4 per cento del personale in forza a tempo pieno, l'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative. L'azienda, su richiesta della Rappresentanza sindacale unitaria, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.

In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

In riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive è consentita, previa comunicazione alle Rappresentanze sindacale unitaria e salvo comprovati impedimenti individuali, la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato in conformità al 4° comma, dell'art. 5, della legge 19 dicembre 1984, n. 863.

La deroga è consentita, secondo il principio di proporzionalità diretta, nel rispetto dei limiti individuali di lavoro di cui al terzo e quarto comma dell' art. 8, e quarto e quinto comma dell' art. 7, Disciplina speciale, Parte rispettivamente prima e terza.

Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo parziale prevede una prestazione pari a 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali e verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella dei lavoratori a tempo pieno.

Per i lavoratori a tempo ridotto la cui prestazione è inferiore alle 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato è consentito, nel rispetto del limite individuale annuo, fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità mensile non superiore al 50 per cento della normale prestazione nel mese. Tale lavoro sarà compensato da una maggiorazione del 10 per cento.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.

DICHIARAZIONE COMUNE

~~Le parti, fermo restando quanto previsto nella Nota a verbale posta in calce al presente articolo, si impegnano a concordare entro 90 giorni dall'entrata in vigore dei decreti legislativi che saranno adottati in materia di part-time dal Governo su delega della legge n. 30 del 14 febbraio 2003, nuove norme contrattuali in materia di clausole elastiche e relativo trattamento economico. Fino a tale data restano in vigore le norme contrattuali vigenti.~~

~~B) Contratto di lavoro a tempo determinato:~~

Sostituire la formulazione dell'intera lett. B) con la seguente:

~~In relazione all'entrata in vigore del Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, le parti concordano di definire, entro la data prevista nella Nota a verbale posta in calce al presente articolo, i rinvii affidati dalla nuova disciplina legislativa alla contrattazione collettiva.~~

B) Lavoro temporaneo.

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge 24 giugno 1997, n. 196, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dal secondo comma dell'art. 1, lett. b) e c), della stessa legge, anche per l'aumento delle attività nelle seguenti fattispecie:

- 1) punte di più intensa attività - cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali - connesse a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
- 2) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;
- 3) per l'esecuzione di particolari commesse che per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

I prestatori di lavoro temporaneo che possono essere utilizzati per le ipotesi contrattuali sopra individuate, non potranno superare la media dell'8 per cento, calcolata su quattro mesi, ovvero su cinque mesi nei territori di cui all'Obiettivo 1 della U.E., dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a cinque prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Le frazioni derivanti dall'applicazione della percentuale come sopra definita saranno arrotondate all'unità superiore.

A decorrere dal 1° gennaio 2000, per le professionalità corrispondenti alle figure inquadrare nella 2a categoria contrattuale con passaggio in 3a categoria in base ai criteri contrattuali di mobilità professionale, l'inquadramento ed il trattamento retributivo applicabile al prestatore di lavoro temporaneo (ai sensi del quinto comma, lettere b) ed e), art. 1, legge n. 196 del 1997) è quello riferito alla 3a categoria contrattuale.

Al prestatore di lavoro temporaneo non può comunque essere corrisposto il trattamento previsto per la categoria di inquadramento di livello più basso quando tale inquadramento è considerato dal contratto collettivo (Lettera C) Mobilità professionale, art. 4, Disciplina-generale, sezione terza) come avente carattere esclusivamente transitorio.

Nel secondo livello di contrattazione, così come definito dal C.c.n.l. in applicazione del Protocollo del 23 luglio 1993, sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche connesse al Premio di risultato.

La Direzione comunica, di norma cinque giorni prima, alla Rappresentanza sindacale unitaria il numero dei lavoratori interinali, la qualifica, le modalità e la durata dell'utilizzo, ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione è fornita entro i tre giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

Inoltre, una volta all'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Secondo quanto disposto dall'art. 7, secondo comma, della legge n. 196 del 1997, ai prestatori di lavoro temporaneo è riconosciuto il diritto a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

DICHIARAZIONI A VERBALE.

1. Le clausole sopra concordate decorrono dal 1° luglio 1999 e, salvo la specifica decorrenza di cui al sesto comma del presente punto C), sostituiscono e integrano la disciplina già prevista dall'Accordo Interconfederale del 16 aprile 1998.

2. Le parti, nel prendere atto della natura sperimentale della legge 24 giugno 1997, n. 196, concordano di adeguare la presente normativa contrattuale alle eventuali modifiche legislative che interverranno anche in caso di rinvio della legge alla contrattazione collettiva. ~~A tal fine le parti concordano di incontrarsi entro il 30 settembre 2003 per individuare le mansioni il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi così come previsto dalla modifica legislativa di cui all'art. 64, legge 23 dicembre 1999, n. 488 che ha sostituito la lett. a), quarto comma, dell'art. 1, della legge n. 196 del 1997.~~

COMMISSIONE PARITETICA DI STUDIO SUL TELELAVORO.

~~Le parti stipulanti convengono di costituire entro il mese di gennaio 2004 un Gruppo di lavoro paritetico, formato da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti al fine di approfondire l'evoluzione normativa in materia di telelavoro.~~

NOTA A VERBALE.

Entro 90 giorni dall'entrata in vigore dei decreti legislativi che saranno adottati dal Governo su delega della legge n. 30 del 14 febbraio 2003, le parti si incontreranno in relazione a quanto rinviato dagli stessi alla contrattazione collettiva in materia di occupazione e mercato del lavoro.

Disciplina generale, sezione terza.

Art. 28. - *Appalti.*

I contratti di appalto di opere e servizi sono disciplinati dalle norme di legge in materia.

Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa, nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro.

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

I contratti di appalto continuativi svolti in azienda - stipulati durante il periodo di vigenza del presente contratto - saranno limitati ai casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche che, su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie, potranno formare oggetto di verifica con la Direzione.

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

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

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

NOTA A VERBALE

In considerazione dell'avvenuta abrogazione della legge 23 ottobre 1960 n. 1369, stante la necessità di adeguare la disciplina contrattuale alle nuove disposizioni di legge, le parti si incontreranno, una volta esaurita la fase negoziale di cui all'art. 86, tredicesimo comma, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 per definire, entro il 31 dicembre 2004, quanto previsto dall'art. 84 del medesimo decreto legislativo.

Disciplina generale - Sezione terza.

Art. 5. - *Orario di lavoro.*

La durata massima settimanale del lavoro ordinario rimane confermata in 40 ore. Essa, ai sensi dell'art. ~~13 della legge 24 giugno 1997, n. 196~~, può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai 12 mesi nei casi previsti al comma successivo e nel paragrafo relativo all'orario plurisetimanale, salvi gli accordi aziendali in materia. Ferme restando le disposizioni contrattuali, ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati nei termini e secondo le modalità previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normale dell'orario di lavoro risulterà da una media plurisetimanale con un massimo di 48 ore settimanali.

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla Direzione anche in modo non uniforme, previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, fatta eccezione in ogni caso per le attività elencate nell'allegato al presente articolo e per quanto disciplinato nel paragrafo *Orario plurisetimanale*.

L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi secondo le norme di legge.

Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto.

I lavoratori non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

Con decorrenza dal 1° luglio 1978 tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficiano di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda. Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscano nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo.

Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione od al lavoro di altri lavoratori, il termine di cui innanzi potrà essere eccezionalmente prolungato per tutta la durata del turno così iniziato. Queste prolungate prestazioni, per le ore che eccedono l'orario giornaliero determinato in applicazione del comma terzo, saranno considerate straordinarie e come tali retribuite.

Al lavoratore che in via eccezionale abbia prolungato la sua prestazione per le 8 ore del turno successivo, non potrà essere richiesta nei sei giorni lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.

I lavoratori partecipanti ai turni dovranno alternarsi nei diversi turni allo scopo di evitare che una parte abbia a prestare la sua opera esclusivamente in ore notturne.

Quando l'assegnazione a turni svolgentisi anche in ore notturne costituisca una innovazione, sarà consentito al lavoratore di richiedere l'accertamento sanitario in ordine alla sua idoneità a prestare lavoro in ore notturne.

Orario di lavoro nel settore siderurgico.

La durata massima dell'orario normale per gli addetti al settore siderurgico, salvo quanto previsto dalle norme di legge e relative deroghe ed eccezioni, rimane confermata in 40 ore settimanali fermo quant'altro stabilito dal presente contratto.

I lavoratori turnisti in aggiunta a quanto previsto successivamente a titolo di **Permessi annui retribuiti** hanno diritto a godere di giornate di riposo retribuito nel corso dell'anno solare a compenso delle festività individualmente lavorate nello stesso periodo oltre il numero di 7.

Il lavoratore che in via eccezionale abbia prolungato la sua prestazione lavorativa per le 8 ore del turno successivo, ha la facoltà di effettuare un riposo compensativo, non retribuito, di pari durata nella giornata seguente.

Nel caso in cui il lavoratore abbia prolungato la sua prestazione lavorativa di 4 ore, il relativo riposo compensativo non retribuito potrà essere effettuato entro il mese successivo.

*Orario plurisettimanale **

«Le parti convengono, a titolo di flessibilità sulla stagionalità dei prodotti e per le attività di installazione e montaggio, sull'orario plurisettimanale, da realizzarsi anche per gruppi di lavoratori, la cui media è di 40 ore settimanali che viene definito nella sua quantità in 64 ore annue con un massimo di orario settimanale di 48 ore e con una durata minima di 32 ore o formule compensative equivalenti. Per i lavoratori addetti a turni, nel caso in cui l'orario normale di lavoro sia articolato dal lunedì al venerdì, la durata massima settimanale sarà di 48 ore con il vincolo di un solo turno lavorabile nella giornata del sabato, ovvero 46 ore con due turni lavorabili nella giornata del sabato.

Le parti altresì concordano che, a livello aziendale, verranno convenute, tramite accordo, le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto con le Rappresentanze sindacali unitarie e le organizzazioni sindacali territoriali.

Le parti si danno atto che la contrattazione aziendale non ha carattere ostativo rispetto alle norme del C.c.n.l.

Le parti convengono che, a seconda delle esigenze di tempestività, l'incontro avrà luogo non oltre il terzo giorno dalla comunicazione della Direzione aziendale alle Rappresentanze sindacali unitarie.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale sarà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del 10% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 15% per le ore prestate al sabato da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.»

Permessi annui retribuiti.

Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore, di cui 72 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e 32 ore in sostituzione delle festività abolite).

Per i «lavoratori che prestano attività a turno» con l'intervallo retribuito per il pasto (lavoratori turnisti), 20 ore della suddetta riduzione, computate in proporzione ai periodi di servizio compiuti a turno, sono monetizzate e corrisposte insieme alla gratifica natalizia (o tredicesima mensilità) al valore retributivo sul quale la stessa è computata. Delle 20 ore monetizzate, 8 ore, a decorrere dal 1° gennaio 2000 e ulteriori 8 ore, a decorrere dal 1° gennaio 2001, sono trasformate in permessi annui retribuiti. Le rimanenti 4 ore monetizzate, a decorrere dal 1° gennaio 2004, sono anch'esse trasformate in permessi annui retribuiti.

Per tutti i lavoratori addetti al settore siderurgico, così come definito nelle norme sul campo di applicazione del contratto, sono invece previsti, sempre in ragione di anno di servizio o frazione di esso,

* Stralcio dal Protocollo d'intesa 8 giugno 1999 per il rinnovo del C.c.n.l. 5 luglio 1994 per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti.

15,5 permessi annui retribuiti di 8 ore, pari a complessive 124 ore di cui 92 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e di armonizzazione della 39^a ora e 32 ore in sostituzione delle festività abolite; non si modificano eventuali regimi più favorevoli di armonizzazione stabiliti a livello aziendale.

A titolo di transazione novativa, a soluzione del contenzioso derivante dal C.c.n.l. 16 luglio 1979, l'accordo del 1° settembre 1983 ha riconosciuto un'ulteriore riduzione di orario pari ad un permesso retribuito annuo di 8 ore, per i lavoratori delle imprese appartenenti ai sottosettori indicati nella «Tabella allegata» alle «Modifiche apportate all'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, del CCNL 1° maggio 1976, dall'accordo 16 luglio 1979», non più riportate nei successivi contratti collettivi di categoria.

Le riduzioni di orario di cui ai commi precedenti non si applicano fino a concorrenza ai prestatori che osservano orari di lavoro articolati, secondo modalità non specificamente previste dal contratto di categoria e con orari settimanali o plurisettimanali di lavoro effettivo, inferiori alle 40 ore, quale, ad esempio, il turno di sei ore per sei giornate settimanali.

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è inoltre riconosciuto, a decorrere dal 1° gennaio 2002, un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbibile fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali. Per gli stessi lavoratori turnisti addetti al settore siderurgico, tale permesso di 8 ore è monetizzato e riconosciuto a decorrere dal 1° gennaio 2000; la monetizzazione è corrisposta insieme alla gratifica natalizia (o tredicesima mensilità) al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

Una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 7, in applicazione di quanto concordato nella dichiarazione a verbale n. 3) posta in calce al presente articolo, può essere utilizzata per la fruizione collettiva previo esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria, che si svolgerà, di norma, entro il mese di maggio di ciascun anno.

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 25 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 25 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza a tale titolo superiore ad un tetto compreso tra il 9,5 e l'11,5 per cento, comprensivo del 5 per cento di cui al comma precedente, dei lavoratori normalmente addetti al turno, in relazione alle diverse riduzioni di orario a regime.

Nell'ambito delle percentuali massime di assenza comprese tra il 9,5 e l'11,5 per cento, sarà data priorità alle richieste motivate da lutti familiari e da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado debitamente certificati.

La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per gruppi di 4 ore.

Fermo restando quanto previsto al secondo comma della presente parte Permessi annui retribuiti per i lavoratori turnisti e fatte salve le situazioni in atto, nel caso di innovazioni nella ripartizione dell'orario di lavoro la cui finalità sia di ottenere un maggiore utilizzo degli impianti di tipo strutturale e non temporaneo, attraverso l'istituzione di turnazioni aggiuntive rispetto alla situazione in atto che comportino creazione di più di 15 turni di lavoro, tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria sarà effettuato un esame congiunto in merito alla possibilità di programmare all'interno del nuovo assetto gli orari, tenendo conto delle esigenze tecniche e impiantistiche, l'utilizzazione delle ore di permesso non precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario annuo.

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le Rappresentanze sindacali unitarie, diverse modalità di fruizione delle ore di permesso annuo retribuito di cui al presente articolo compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni precedentemente indicate.

Al termine di tale periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

DICHIARAZIONI A VERBALE.

1) I permessi annui retribuiti di cui al presente articolo assorbono e sostituiscono i permessi per riduzione d'orario, ivi inclusi quelli derivanti dall'armonizzazione della 39^a ora per il settore siderurgico, e quelli in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, già derivanti dall'applicazione dei C.c.n.l. del 16 luglio 1979, 1° settembre 1983, 18 gennaio 1987 e 14 dicembre 1990.

2) Ai fini della saturazione delle percentuali di assenza contemporanea stabilite nel presente articolo (5 per cento, 9,5 - 11,5 per cento) le assenze derivanti dalla fruizione dei permessi annui retribuiti maturati nell'anno e di quelli accantonati nel Conto ore devono essere considerate in cumulo con quelle derivanti dalla fruizione dei permessi accantonati nella Banca ore di cui agli artt. 8 e 7, Disciplina speciale, Parte rispettivamente prima e terza.

3) Le parti si danno reciprocamente atto che, al fine di risolvere il contenzioso interpretativo derivato dall'applicazione di quanto previsto dalla Dichiarazione Comune del 18 novembre 1999, stipulata in occasione della firma del testo del Ccnl 8 giugno 1999, a seguito del ripristino della festività del 2 giugno di cui alla legge 20 novembre 2000 n. 336, il numero dei permessi annui retribuiti definiti con il Ccnl 8 giugno 1999 rimangono invariati ed è elevato da 6 a 7 la quota dei permessi annui retribuiti che può essere utilizzata per la fruizione collettiva.

4) In adempimento di quanto previsto dall'art. 19 del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66, le parti concordano di incontrarsi, entro il 30 settembre 2003, per definire, ove comunemente ritenuto necessario, entro il 31 dicembre 2003, la disciplina contrattuale di attuazione del citato decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 che ha recepito la direttiva n. 93/104/CE in materia di orario di lavoro, come modificata dalla direttiva n. 2000/34/CE.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In relazione a quanto previsto dalla Dichiarazione a verbale n. 4) sopra riportata, le parti, incontratesi in data 22 dicembre 2003, precisano che nel riconfermare le discipline contrattuali in materia di orario di lavoro contenute nel presente articolo e negli artt. 8, 27 e 28, disciplina speciale, parte prima e nell'art. 7, disciplina speciale, parte terza, non hanno inteso dare attuazione al decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 ed, in particolare all'art. 4, né modificare, con riferimento al computo, quanto previsto dall'art. 8, terzo comma, di cui al medesimo decreto legislativo. Di conseguenza, ai soli fini legali, restano fermi i limiti d'orario ed i criteri di computo fissati dalle disposizioni di legge.

Le parti, inoltre, concordano di incontrarsi entro 90 giorni dall'emanazione del decreto di cui all'art. 16 del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 riguardante l'aggiornamento e l'armonizzazione delle attività e delle prestazioni ivi previste (lavoro discontinuo, lavori preparatori e complementari, ecc.) con i principi contenuti nello stesso decreto legislativo, per verificare compatibilità e coerenze del dettato contrattuale.

DICHIARAZIONE COMUNE.

Le parti prenderanno in considerazione in sede nazionale l'evoluzione della politica industriale nel Mezzogiorno per esaminare l'applicazione presso i nuovi insediamenti produttivi di articolazioni e di regimi di orario, diversi da quelli previsti dall'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, con lo scopo di assicurare un ampliamento dei livelli di occupazione e una più elevata utilizzazione degli impianti.

NOTA A VERBALE.

Le specifiche esigenze aziendali, laddove espressamente richiamate, si sostanziano nei seguenti termini:

- a) nei casi in cui non siano rispettate le percentuali di assenza indicate precedentemente;
- b) quando si determinino situazioni produttive che, per il loro carattere improrogabile, impongano il rinvio nel modo indicato della fruizione medesima.

ALLEGATO ALL'ART. 5.

Personale addetto alla manutenzione, pulizia, riparazione, riparazione degli impianti, quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale.

Personale addetto alla vigilanza dell'azienda e degli impianti. Personale addetto ai trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti.

Personale che lavora a turni.

Nei casi di cui sopra sarà disposto in modo che a questi lavoratori sia saltuariamente consentito di poter usufruire della disponibilità del pomeriggio del sabato.

Disciplina speciale - parte prima.

Art. 8. - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

È considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del 3° comma dell'art. 5 della Disciplina generale, Sezione terza, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

Il lavoro straordinario sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali.

Fermi restando i limiti di cui sopra, ~~in applicazione del secondo comma dell'art. 5 bis del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, come modificato dalla legge 27 novembre 1998, n. 409, e fatto salvo quanto previsto dal quarto comma dell'art. 5 del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66,~~ viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore. Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo individuale annuo è fissato in 250 ore.

In ogni caso, per le attività di riparazione navale, aeronautica nonché per le operazioni di varo e prove di collaudo a mare i limiti massimi annuali suddetti sono fissati in ore 250. Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo è fissato in 260 ore.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

Salvo casi eccezionali e imprevedibili la Direzione dell'azienda darà informazione preventiva del lavoro straordinario, di norma in apposito incontro, alla Rappresentanza sindacale unitaria.

Sono esenti da tale informazione preventiva le aziende di manutenzione, di installazione e di montaggio per le quali è prevista una comunicazione agli stessi organismi a scopo informativo.

La qualificazione legale e i relativi adempimenti per il lavoro straordinario, rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge, fermo restando quanto previsto nella nota a verbale posta in calce al presente articolo.

Il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino; tuttavia non si considera notturno il lavoro compiuto dalle ore 6, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 7.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

	Per lavoro Non a turni	per lavoro a turni
a) lavoro straordinario:		
prime due ore		
ore successive	25%	25%
b) notturno fino alle ore 22	30%	30%
notturno oltre le ore 22	20%	15%
c) festivo	30%	15%
d) festivo con riposo compensativo (1)	50%	50%
e) straordinario festivo (oltre le 8 ore)	10%	10%
f) straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	55%	55%
g) straordinario notturno (prime 2 ore)	35%	35%
straordinario notturno (ore successive)	50%	40%
h) notturno festivo	50%	45%
i) notturno festivo con riposo compensativo (1)	60%	55%
l) straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	35%	30%
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)(1) ...	75%	65%
	55%	50%

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

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla paga base di fatto e, per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo, della percentuale minima contrattuale di cottimo.

Per i concottimisti le percentuali in parola sono computate sulla paga base di fatto, aumentata delle seguenti misure valide ai soli effetti del presente articolo:

- Omissis -

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì) sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura massima settimanale, oltre le 2 ore giornaliere, qualora ciò sia richiesto da esigenze di riparazione e manutenzione.

Negli altri casi in cui fosse richiesto tale prolungamento di prestazioni straordinarie nella giornata di sabato, esso sarà concordato con la Rappresentanza sindacale unitaria e per esso sarà corrisposta una maggiorazione nella misura del 50 per cento quando le prestazioni straordinarie superino le 2 ore.

Fermi restando i limiti massimi previsti di 200, 250 e 260 ore annuali di lavoro straordinario di cui al terzo e quarto comma del presente articolo, la Direzione potrà disporre, dandone notizia ai lavoratori interessati con preavviso di ventiquattro ore, salvi casi eccezionali di urgenza, prestazioni individuali di lavoro straordinario di produzione, esenti dalla informazione alla Rappresentanza sindacale unitaria di cui al precedente comma sesto, per le prestazioni da eseguire oltre l'orario giornaliero normale di lavoro ed esenti dall'accordo con la Rappresentanza sindacale unitaria previsto dal comma precedente, per le prestazioni da eseguire nella giornata libera oltre la domenica e, di norma, nella giornata di sabato, nelle seguenti misure annue:

32 ore per i lavoratori turnisti;

32 ore per i lavoratori non turnisti, che lavorino in aziende con oltre 200 dipendenti;

40 ore per i lavoratori non turnisti, che lavorino in aziende fino a 200 dipendenti.

Ai fini dell'applicazione delle procedure di informazione o, a seconda dei casi, di accordo preventivo, per le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti le «quote esenti» di cui sopra, la Direzione dell'unità produttiva comunicherà ogni quadrimestre alla Rappresentanza sindacale unitaria le ore di lavoro straordinario produttivo compiuto utilizzando le suddette «quote esenti» di straordinario.

Nulla viene innovato nelle altre disposizioni in materia di lavoro straordinario.

Banca ore

«Le parti convengono di istituire, a decorrere dal 1° gennaio 2000, la Banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate oltre le 80 ore annue per le imprese fino a 200 dipendenti ed oltre le 32 ore annue per tutte le altre, a secondo delle volontà espresse.»

* Stralcio dal Protocollo d'intesa 8 giugno 1999 per il rinnovo del C.c.n.l. 5 luglio 1994 per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti.

- Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni attualmente previste dal CCNL nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria.

- I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità già previste per il "conto ore". Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca-ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

- Ai lavoratori che, nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale. Le aziende forniranno ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca-ore prima dell'avvio del nuovo istituto e prima del semestre successivo.

Alle R.S.U., secondo l'art. 8, Disciplina speciale, Parte prima, saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate extra franchigia.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità ed alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti di cui al paragrafo Permessi annui retribuiti di cui all'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza. Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto.»

DICHIARAZIONE COMUNE.

Le parti si danno reciprocamente atto che:

- 1) la scelta effettuata dal lavoratore circa l'accantonamento delle ore di straordinario in Banca ore riguarda l'insieme, non frazionabile, delle ore effettuate nel mese (eccedenti la franchigia annua);
- 2) le ore accantonate nella Banca ore sono disponibili per il lavoratore alle condizioni previste dal contratto a decorrere dal mese successivo al loro accantonamento.

NOTA A VERBALE:

~~In adempimento di quanto previsto dall'art 19 del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66, le parti stipulanti concordano di incontrarsi, entro il 30 settembre 2003, per definire, ove comunemente ritenuto necessario, entro il 31 dicembre 2003, la disciplina contrattuale di attuazione del citato decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 che ha recepito la direttiva n. 93/104/CE in materia di orario di lavoro, come modificata dalla direttiva n. 2000/34/CE.~~

Disciplina speciale - Parte prima.

Art. 14. - *Ferie.*

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

Ogni settimana di ferie dovrà essere raggugliata a 6 giorni lavorativi di 6 ore e 40 minuti ciascuno. Tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno, sia agli effetti del computo del periodo di ferie contrattuale che agli effetti della retribuzione relativa.

I giorni festivi di cui all'art. 7 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. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie, calcolata come indicato al comma ottavo del presente articolo.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglioni). Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali. L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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 del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca delle di giornate di ferie oltre le 3 settimane, non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità retributiva pari alla relativa retribuzione; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo.

Per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo, verrà computato l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie.

Per i concottimisti verrà computata la media delle percentuali di maggiorazione realizzate negli analoghi periodi di paga.

All'inizio del godimento delle ferie (collettive e/o continuative) sarà corrisposta la relativa retribuzione.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo delle ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

NOTE A VERBALE.

1) La somma da corrispondere all'inizio del periodo feriale potrà essere calcolata con approssimazione e conguagliata nel periodo di paga successivo.

2) Dalla normativa di cui al presente articolo non dovranno conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi, rispetto ad eventuali condizioni più favorevoli vigenti salvi i vantaggi previsti dalla normativa suddetta.

DICHIARAZIONE COMUNE.

1) Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal contratto eventualmente disponibili.

~~2) Le parti concordano di incontrarsi entro il 30 settembre 2004 per armonizzare la normativa contrattuale con il nuovo quadro legislativo definito dal decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 adottato per l'attuazione della direttiva n. 93/104/CE in materia di orario di lavoro, come modificata dalla direttiva n. 2000/34/CE.~~

Disciplina speciale – parte terza.

Art. 7. - *Lavoro straordinario, notturno e festivo.*

È considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del 3° comma dell'art. 5 della Disciplina generale, Sezione terza, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

La qualificazione legale e i relativi adempimenti per il lavoro straordinario, rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge, fermo restando quanto previsto nella nota a verbale posta in calce al presente articolo.

Il lavoro straordinario sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali.

Fermi restando i limiti di cui sopra, in applicazione del secondo comma dell'art. 5 bis del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, come modificato dalla legge 27 novembre 1998, n. 409, e fatto salvo quanto previsto dal quarto comma dell'art. 5 del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66, viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore. Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo individuale annuo è fissato in 250 ore.

In ogni caso, per le attività di riparazione navale, aeronautica nonché per le operazioni di varo e prove di collaudo a mare i limiti massimi annuali suddetti sono fissati in ore 250. Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo è fissato in 260 ore.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

Salvo casi eccezionali e imprevedibili la Direzione dell'azienda darà informazione preventiva del lavoro straordinario, di norma in apposito incontro, alla Rappresentanza sindacale unitaria.

Sono esenti da tale informazione preventiva le aziende di manutenzione, di installazione e di montaggio per le quali è prevista una comunicazione agli stessi organismi a scopo informativo.

Si considera lavoro notturno, ai fini retributivi, quello compreso fra le ore 21 e le ore 6 del mattino.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti nell'art. 6.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

	per lavoro non a turni	per lavoro a turni
a) lavoro straordinario:		
prime due ore		
ore successive	25%	25%
b) notturno fino alle ore 22	30%	30%
notturno oltre le ore 22	20%	15%
c) festivo	30%	15%
d) festivo con riposo compensativo (1)	50%	50%
e) straordinario festivo (oltre le 8 ore)	10%	10%
f) straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	55%	55%
g) straordinario notturno (prime 2 ore)	35%	35%
straordinario notturno (ore successive)	50%	40%
h) notturno festivo	50%	45%
i) notturno festivo con riposo compensativo (1)	60%	55%
l) straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	35%	30%
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1) ...	75%	65%
	55%	50%

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

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla quota oraria del minimo contrattuale di categoria più aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità.

La retribuzione oraria si determina dividendo l'ammontare mensile degli elementi di cui al comma precedente per 173.

Nessun lavoratore di cui alla presente Parte terza può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì) sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura massima settimanale, oltre le 2 ore giornaliere, qualora ciò sia richiesto da esigenze di riparazione e manutenzione.

Negli altri casi in cui fosse richiesto tale prolungamento di prestazioni straordinarie nella giornata di sabato, esso sarà concordato con la Rappresentanza sindacale unitaria e per esso sarà corrisposta una maggiorazione nella misura del 50 per cento quando le prestazioni straordinarie superino le 2 ore.

Fermi restando i limiti massimi previsti di 200, 250 e 260 ore annuali di lavoro straordinario di cui al quarto e quinto comma del presente articolo, la Direzione potrà disporre, dandone notizia ai lavoratori interessati con preavviso di ventiquattro ore, salvi casi eccezionali di urgenza, prestazioni individuali di lavoro straordinario di produzione, esenti dalla informazione alla Rappresentanza sindacale unitaria di cui al precedente settimo comma, per le prestazioni da eseguire oltre l'orario giornaliero normale di lavoro ed esenti dall'accordo con la Rappresentanza sindacale unitaria previsto dal comma precedente, per le prestazioni da eseguire nella giornata libera oltre la domenica e, di norma, nella giornata di sabato, nelle seguenti misure annue:

32 ore per i lavoratori turnisti;

32 ore per i lavoratori non turnisti, che lavorino in aziende con oltre 200 dipendenti;

40 ore per i lavoratori non turnisti, che lavorino in aziende fino a 200 dipendenti.

Ai fini dell'applicazione delle procedure di informazione o, a seconda dei casi, di accordo preventivo, per le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti le «quote esenti» di cui sopra, la Direzione dell'unità produttiva comunicherà ogni quadrimestre alla Rappresentanza sindacale unitaria le ore di lavoro straordinario produttivo compiuto utilizzando le suddette «quote esenti» di straordinario.

Nulla viene innovato nelle altre disposizioni in materia di lavoro straordinario.

*Banca ore **

«Le parti convengono di istituire, a decorrere dal 1° gennaio 2000, la Banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate oltre le 80 ore annue per le imprese fino a 200 dipendenti ed oltre le 32 ore annue per tutte le altre, a secondo delle volontà espresse.

- Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni attualmente previste dal CCNL nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria.*
- I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità già previste per il "conto ore". Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca-ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.*

* Stralcio dal Protocollo d'intesa 8 giugno 1999 per il rinnovo del C.c.n.l. 5 luglio 1994 per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti.

- Ai lavoratori che, nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale.

Le aziende forniranno ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca-ore prima dell'avvio del nuovo istituto e prima del semestre successivo.

Alle R.S.U., secondo l'art. 8, Disciplina speciale, Parte prima, saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate extra franchigia.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità ed alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti di cui al paragrafo Permessi annui retribuiti di cui all'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza. Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto.»

DICHIARAZIONE COMUNE.

Le parti si danno reciprocamente atto che

- 1) la scelta effettuata dal lavoratore circa l'accantonamento delle ore di straordinario in Banca ore riguarda l'insieme, non frazionabile, delle ore effettuate nel mese (eccedenti la franchigia annua);
- 2) le ore accantonate nella Banca ore sono disponibili per il lavoratore alle condizioni previste dal contratto a decorrere dal mese successivo al loro accantonamento.

NOTA A VERBALE.

~~In adempimento di quanto previsto dall'art. 19 del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66, le parti stipulanti concordano di incontrarsi, entro il 30 settembre 2003, per definire, ove comunemente ritenuto necessario, entro il 31 dicembre 2003, la disciplina contrattuale di attuazione del citato decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 che ha recepito la direttiva n. 93/104/CE in materia di orario di lavoro, come modificata dalla direttiva n. 2000/34/CE.~~

Art. 12. - Ferie.

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

Peraltro - salvo sempre quanto previsto dalla successiva norma transitoria n. 1 - i lavoratori di cui alla presente Parte terza che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti continueranno ad avere diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente e i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti continueranno ad avere diritto a 6 giorni in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi.

Tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi di cui ai precedenti commi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno.

Durante il periodo di ferie decorre la retribuzione globale di fatto.

I giorni festivi di cui all'art. 6 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. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie, calcolata come indicato al dodicesimo comma del presente articolo.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione). Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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 del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di tutte le giornate di ferie di cui al primo comma oltre le 3 settimane, non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con una indennità retributiva sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.

L'indennità dovuta al lavoratore di cui alla presente Parte terza per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina speciale, Parte prima - nella ipotesi prevista dall'art. 2 - sarà considerata utile nella misura del 50 per cento agli effetti del presente articolo.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina speciale, Parte seconda - nella ipotesi prevista dall'art. 3 - sarà considerata utile nella misura del 100 per cento agli effetti del presente articolo.

NORME TRANSITORIE.

1) I lavoratori che hanno maturato un'anzianità di servizio oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti conservano il diritto, oltre le 4 settimane, ad un giorno di ferie, fermi restando i citati criteri di computo di cui al terzo comma del presente articolo.

I lavoratori che hanno maturato un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti conservano il diritto, oltre le 4 settimane, a sei giorni di ferie, fermi restando i già citati criteri di computo di cui al terzo comma del presente articolo.

2) Soltanto per i lavoratori di cui al presente articolo che abbiano maturato, nel periodo di vigenza del C.c.n.l. 19 aprile 1973, un'anzianità di servizio oltre i 10 anni od oltre i 18 anni, nel caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su 5 giorni, l'applicazione della normativa di cui al terzo comma del presente articolo avverrà senza perdite rispetto ai criteri di computo e di godimento in atto a livello aziendale.

NOTE A VERBALE.

1) Gli scaglioni di ferie di cui al presente articolo devono essere goduti per intero. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore abbia goduto, nel corso del primo anno di anzianità di servizio, le frazioni di ferie del primo scaglione, le rimanenti frazioni saranno attribuite nel periodo feriale dello scaglione successivo, unitamente alle frazioni dello scaglione medesimo. La stessa procedura sarà seguita per gli eventuali scaglioni successivi.

2) Dalla normativa di cui al presente articolo non dovranno conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi, rispetto ad eventuali condizioni più favorevoli vigenti, salvi i vantaggi previsti dalla normativa suddetta.

DICHIARAZIONE COMUNE.

1) Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal contratto eventualmente disponibili.

~~2) Le parti concordano di incontrarsi entro il 30 settembre 2004 per armonizzare la normativa contrattuale con il nuovo quadro legislativo definito dal decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 adottato per l'attuazione della direttiva n. 93/104/CE in materia di orario di lavoro, come modificata dalla direttiva n. 2000/34/CE.~~