

FLM

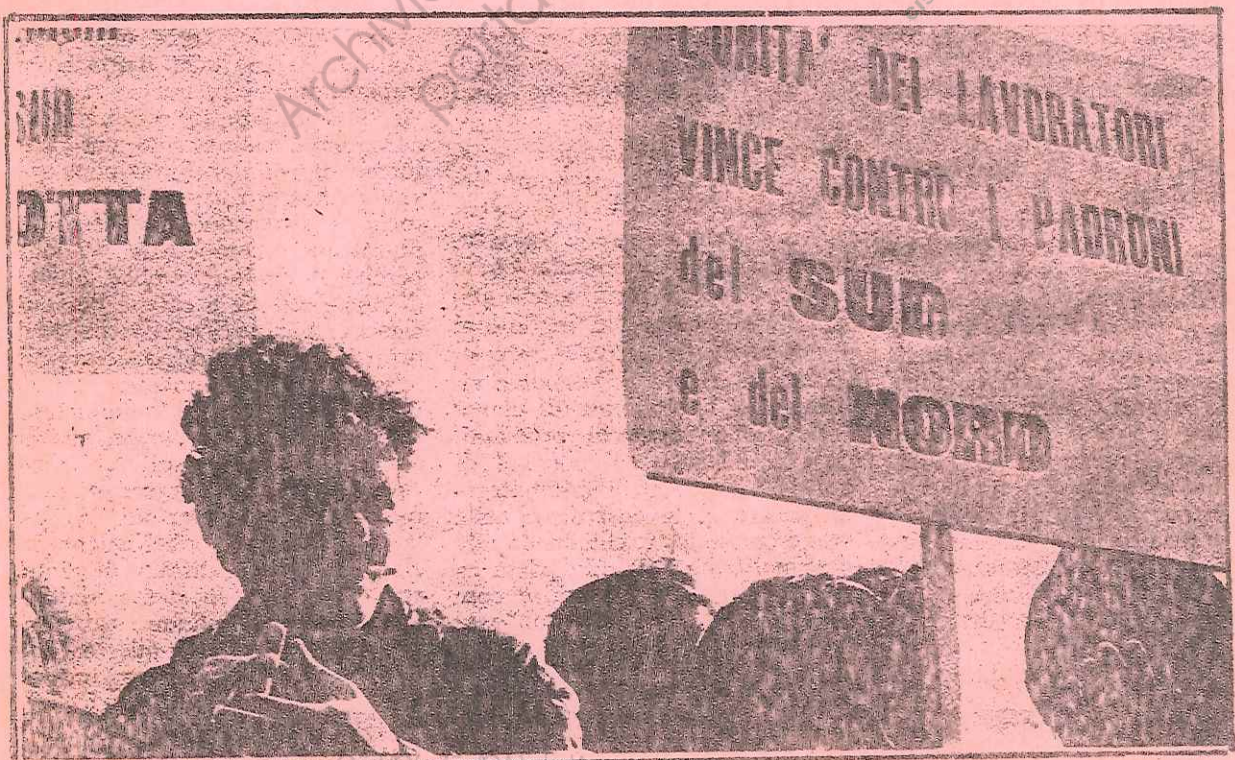
Federazione
Lavoratori
Metalmeccanici
MODENA

FIM-CISL

FIOM-CGIL

UILM-UIL

Accordo di massima siglato
al Ministero del Lavoro
per la Federmeccanica -



CONSIDERAZIONI

Il giudizio della F.L.M. é positivo.

L'accordo di massima non si discosta dai contenuti qualificanti stabiliti con l'Intersind. La linea portata avanti dalla F.L.M. é confermata nell'intesa conseguita che arricchisce i risultati del 1969.

Battute sono state le pregiudiziali della Federmecanica sulla contrattazione aziendale e i diritti del sindacato nelle aziende.

Si tratta da questo successo di andare avanti per l'applicazione dell'accordo in tutte le aziende. Di estendere le iniziative di lotta per le riforme e un diverso sviluppo economico e sociale.

Nell'intesa di massima sono affermate conquiste come l'inquadramento unico, le ore retribuite per il diritto allo studio, la riduzione dell'orario di lavoro per i siderurgici che non trovano riscontro in contratti di altri Paesi capitalistici.

Sono conquiste di grande valore che avviano concretamente la trasformazione dell'organizzazione capitalistica del lavoro nelle aziende per rendere la fabbrica più umana per i lavoratori.

Determinante é stata l'unità della categoria, l'ampio schieramento di forze politiche e sociali a sostegno della lotta dei metalmeccanici, il ruolo dei Consigli di fabbrica, l'impegno delle Confederazioni Sindacali che hanno permesso di isolare il grosso padronato, battere il tentativo di punire i metalmeccanici e di colpire l'intero movimento sindacale.

Il successo dei metalmeccanici apre tutte le categorie nuove prospettive contrattuali.

LA FEDERAZIONE LAVORATORI METALMECCANICI

MODENA, li 3.4.1973

NOTE PER LA CONSULTAZIONE

- GLI SCIOPERI RIMANGONO IN PROGRAMMA FINO AL TERMINE DELLA CONSULTAZIONE;
- LE ASSEMBLEE DI CONSULTAZIONE DOVRANNO PRONUNCIARSI CON VOTAZIONE NELLE FORME E NEI MODI CHE OGNI ASSEMBLEA DECIDERÀ;
- LA CONSULTAZIONE DOVRA' CONCLUDERSI IN TEMPI BREVI;
- PER LA CONSULTAZIONE SI INVITA A NON UTILIZZARE ORE DI ASSEMBLEE RETRIBUITE;
- L'ESITO DEL PRONUNCIAMENTO DELLE ASSEMBLEE DOVRA' ESSERE FATTO PERVENIRE TEMPESTIVAMENTE ALLA F.L.M. PROVINCIALE;
- LE ASSEMBLEE APERTE IN PROGRAMMA SONO CONFERMATE E VENGONO UTILIZZATE PER LA CONSULTAZIONE SULL'IPOTESI DI ACCORDO

Archivio Storico Cisl
portaledellacontrattazione.it



CLASSIFICAZIONE UNICA

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su sette categorie professionali ed otto livelli retributivi ai quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili secondo la tabella che segue:

- L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, le esemplificazioni dei profili professionali qui di seguito indicati e le relative esemplificazioni per settore.

La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto la tribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come ad esempio l'indennità di anzianità, gli aumenti periodici, gli adempimenti assicurativi e tributari, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc...) che continuano ad essere previsti per gli impiegati, categorie speciali e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contratto collettivo e che si intendono riconfermati quando non siano stati esplicitamente modificati con il presente accordo.

Le parti si danno reciprocamente atto che quanto sopra ha rappresentato il comune presupposto per la stipulazione delle norme di classificazione unica e che pertanto eventuali azioni giudiziarie intese ad ottenere estensioni di trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede di contrattazione e sopra richiamati avranno come conseguenza l'automatico e corrispettivo scioglimento della Federmeccanica e per essa delle aziende metalmeccaniche rappresentate, dalle obbligazioni in tale presupposto assunte.

La decorrenza della classificazione unica avverrà dal 1.11.73 e dall'1.1.74 per le aziende fino a 200 dipendenti.

Ove occorrono tempi tecnici di applicazione che non consentono la osservanza dei termini sudetti, le necessarie dilazioni saranno esaminate a partire dal mese di Maggio 1973 con le rappresentanze sindacali, senza pregiudizio per ogni eventuale arretrato.

TABELLA DI CLASSIFICAZIONE UNICA:

<u>Categorie nuove</u>	<u>Categorie ex CCNL</u>	<u>Livelli retributivi(°)</u>
1°	O 5° - O 4°	105.000
2°	I 4° - O 3°	111.000
3°	I 3° - O 2°	119.000
4°	I 3° - O 1° - C.S. 2°	130.000
5°	I 2° - O 1°s - C.S.1°	143.000
5° s.	I 2°	168.000
6°	I 1°	183.000
7°	I 1°s.	208.000

Le cifre sopra indicate sono comprensive dell'aumento uguale per tutti di L.16.000 mensili.

(°) I livelli indicati sono quelli ragguagliati al mese (173 ore) che sono uguali per tutti i lavoratori indipendentemente dalla differenza di età.

NOTA - I lavoratori attualmente inquadrati nelle categorie C. S.2

L'aumento di L.16.000 uguale per tutti ha decorrenza dall'1.4.73.

Le aziende corrisponderanno con la prima busta paga utile successiva alla ratifica del presente accordo, a tutti i lavoratori in forza alla predetta data un acconto di L.44.000, esente da ogni contributo o ritenute.

Le modalità di recupero di tale acconto saranno concordate in proseguo di tempo fra la Federmeccanica e la F.L.M.

NOTA: La Federmeccanica impartirà istruzioni alle aziende associate, affinché per i lavoratori il cui rapporto di lavoro si risolve prima della definizione delle modalità di recupero, l'importo dell'acconto sia compatibilmente liquidato a saldo come arrotondamento di liquidazione.

COMPOSIZIONE DELLA 5° CATEGORIA

La declaratoria e le esemplificazioni relative alla qualifica Op. S 1° saranno opportunamente formulate in modo che il numero dei lavoratori attualmente con tale qualifica raggiungerà il 38% della consistenza numerica dei lavoratori in possesso della qualifica di operaio di 1° e 1°super.

Le parti si danno atto che la sudetta percentuale è da considerarsi esclusivamente ai fini della formazione della declaratoria delle esemplificazioni.

ASSORBIMENTI

Gli aumenti derivanti dall'attribuzione ai lavoratori inquadrati nelle categorie attualmente esistenti dei nuovi livelli retributivi, potranno essere assorbiti dalle aziende sino a concorrenza del loro ammontare sia sui titoli retributivi a carattere collettivo, anche se differenziati, esistenti nelle singole aziende con esclusione per le aziende con oltre 200 dipendenti del premio di produzione di cui all'ART. 3, 4° comma del CCNL 8/1/70, sia sulle voci delle retribuzioni aventi carattere individuale.

Per le aziende fino a 200 dipendenti, qualora non esistono forme di retribuzione a cottimo, l'assorbimento potrà essere effettuato sui premi nella misura massima del 5% dei minimi tabellari da aggiungersi al 5% di mancato cottimo (ART. 2 parte comune CCNL 8/1/70).

In ogni caso dovrà essere salvaguardata la conservazione dell'istituto del premio, sul quale detto prelievo verrà effettuato.

Qualora l'assorbimento venga effettuato nelle forme di retribuzione di cui all'ART. 16 - parte 1 del citato contratto (cottimi individuali, cottimi collettivi, altre forme di retribuzione a rendimento), il calcolo del relativo guadagno continuerà ad essere effettuato secondo i criteri attuali e l'importo risultante sarà valido a tutti gli effetti di cui al citato ART. 16. Tale importo verrà corrisposto scomputandone la parte destinata all'assorbimento ed inserita nella paga base corrispondendone il residuo alla voce cottimo.

Con la definizione dei nuovi livelli retributivi si considera as-

Il penultimo comma del predetto articolo s'intende abrogato.

Per gli impiegati che saranno inquadrati alla 5° e 6° categoria e per i CS di 1° l'importo già corrispondente al 5%, detratto dalla differenza tra il vecchio ed il nuovo minimo (al netto delle L.16.000 mensili di aumento salariale), continuerà ad essere erogato a titolo di sovraminimo collettivo di categoria.

Le categorie, per le quali non siano previste differenze da assorbire o tali differenze siano solo parziali, conserveranno tutto o il residuo dell'importo detratto relativo agli istituti su cui l'assorbimento è stato effettuato per le altre categorie a titolo di sovraminimo collettivo delle categorie che già ne beneficiavano.

Ove non esistono titoli retributivi eccedenti minimi sui quali operare l'assorbimento o essi esistano in misura per cui l'assorbimento stesso risulti soltanto parziale, l'importo residuo che le aziende fino a 200 dipendenti dovranno ancora corrispondere, sarà erogato in 2 quote all'1.7.74 e all'1.7.75.

Nel passaggio dalla seconda alla terza categoria e dalla terza alla quarta lavoratori ex impiegati conservano gli aumenti periodici maturati. Identica disciplina vale per i passaggi nell'ambito della 5° categoria (passaggio dal 1° al 2° parametro) e dalla sesta alla settima.

NOTA: con separata dichiarazione la Federmeccanica assicurerà che le aziende non procederanno ad assorbire le quote di salario accantonato e corrisposte in periodi convenzionalmente stabiliti se non nei casi nei quali non sia possibile operare altri tipi di assorbimento.

Nei casi in cui il mancato incentivo per gli impiegati sia stato erogato in misura superiore al 5%, l'assorbimento sarà effettuato per una somma equivalente a tale percentuale della paga, ferma restando parte residua.

SALVAGUARDIA INQUADRAMENTI UNICI AZIENDALI

Restano confermate le regolamentazioni derivanti da accordi aziendali e relative ad inquadramenti sostitutivi di quello previsto per il contratto nazionale, fermo restando che si dovrà provvedere a completare gli inquadramenti stessi in modo da addivvenire ad una classificazione unica per gli impiegati, categorie speciali ed operai, secondo gli intrecci tra le varie categorie stabiliti dal contratto nazionale.

Le parti chiariranno contestualmente all'intesa contrattuale i casi di cui al precedente comma.

MOBILITA' PROFESSIONALE

premessi che:

1) il sistema sarà basato sul riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori. In questo senso le parti intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, delle organizzazioni, della produttività e delle capacità professionali stesse.

Per il conseguimento degli accennati obiettivi verranno adottate, compatibilmente con le caratteristiche aziendali specifiche, opportune iniziative quali:

- corsi di addestramento e di formazione professionale,
- ricomposizione ed arricchimento delle mansioni,
- rotazione su diverse posizioni di lavoro.

2) - il sistema prevede una mobilità verticale che si svolgerà nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda e pertanto non darà luogo ad una dinamica automatica ed illimitata.

Le parti convengono, limitatamente ai passaggi dalla 1° alla 2° categoria e dalla 2° alla 3° categoria, la seguente disciplina a decorrere dal I.I.73.

I) - passaggio dalla 1° alla 2° categoria

I lavoratori addetti alla produzione passeranno alla 2° categoria dopo un periodo non superiore a quattro mesi.

I lavoratori non addetti alla produzione saranno inseriti nelle attività produttive quando sussistono i necessari requisiti di idoneità psico-fisica; qualora non sia stato possibile inserirli nell'attività produttiva pur avendone i requisiti, passeranno alla 2° categoria al compimento del 24° mese.

Per le aziende sino ai 200 dipendenti i termini di cui ai precedenti comma decorrono dal 1.1.74.

I passaggi di cui sopra non comportano necessariamente un cambiamento delle mansioni.

II) - passaggio dalla 2° alla 3° categoria

Nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico produttive dell'azienda, come detto in premessa, i passaggi dalla 2° alla 3° categoria avverranno come segue:

- a) - i lavoratori senza specifica pratica di lavoro, provenienti da scuole professionali ed in possesso del relativo titolo di studio saranno inseriti nella 3° categoria dopo tre mesi dall'assunzione;
- b) - per i lavoratori che, con conoscenze e capacità acquisite in corsi professionali specifici sono inseriti come "aiuti" in figure professionali non proprie della seconda categoria e comunque con sviluppo in più categorie superiori.

L'assegnazione alla categoria superiore avverrà al conseguimento della necessaria esperienza e capacità tecnico-professionale che consente di svolgere il lavoro al livello superiore. Tale esperienza si presume acquisita alla scadenza del 18 mese di effettiva prestazione, mentre se trattasi di corsi professionali specifici, di durata almeno biennale, l'inserimento alla categoria superiore avverrà entro i termini di 9 mesi.

- c) - per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate, l'assegnazione nella terza categoria avverrà previo accertamento della capacità del lavoratore concretamente dimostrata di svolgere funzioni di livello superiore. Tale capacità verrà accertata attraverso la sperimentazione di un periodo di almeno un mese in compiti di livelli superiori, trascorsi quattro anni nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire le necessarie capacità;
- d) - per i lavoratori della 2° categoria il cui sviluppo nei livelli superiori é collegato ad esigenze di carattere organizzativo o ad una specifica preparazione conseguita anche attraverso corsi di addestramento, l'idoneità al passaggio verrà accertata attraverso la sperimentazione per un periodo di almeno un mese nello svolgimento dei compiti di livello superiore, trascorsi 5 anni nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire la necessaria capacità.

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

NORMA TRANSITORIA

I periodi di cui alle lettere c) e d) del punto II) per i lavoratori in possesso di anzianità aziendale superiore ai 15, ai 10 e ai 5 anni saranno ridotti rispettivamente ad un anno, due anni, tre anni dalla data del presente accordo.

LINEE A CATENA

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

Il tempo a disposizione di ciascun posto per eseguire il lavoro assegnato é rigidamente costante per tutto il turno di lavoro ed uguale alla "cadenza" cioé al tempo di spostamento del prodotto da una stazione ad una stazione successiva.

Per i lavoratori della 2° categoria addetti alle linee a catena si darà luogo al passaggio alla categoria superiore dapo 52 mesi di prestazione in line di montaggio e sempre che abbiano svolto, nel periodo suddetto, con normale perizia, un insieme compiuto di mansioni loro affidate.

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

NORMA TRANSITORIA

Per i lavoratori adibiti alle linee a catena da oltre 10 anni, il periodo di cui sopra é ridotto a 20 mesi; per coloro che vi sono già adibiti da oltre 5 e sino a 10 anni il periodo é ridotto a 30 mesi.

Per coloro che siano adibiti da oltre 3 anni e sino a 5 anni il periodo é ridotto a 40 mesi.

ORARIO DI LAVORO DEL SETTORE SIDERURGICO

La durata massima dell'orario normale, salvo quanto previsto dalle norme di legge e relative deroga ed eccezioni, rimane confermato in 40 ore settimanali, fermo quanto altro stabilito dal CCNL 8.1.1970 in materia di orario, in quanto non specificatamente modificato.

In considerazione delle particolarità del ciclo di produzione siderurgico, caratterizzato dalla continuità dell'attività produttiva delle lavorazioni a caldo e delle lavorazioni collegate, che comporta il mantenimento in attività degli impianti e lavorazione su tre turni per 7 giorni alla settimana, e nel presupposto che l'attuale utilizzazione degli impianti venga comunque mantenuta, le parti concordano che per tutti gli addetti al settore sono riconosciute giornate di riposo supplementare nella misura di:

- una ogni 8 settimane di lavoro effettivo a partire dal 1.1.75.

Considerato che l'obiettivo di una migliore utilizzazione degli impianti nell'intero settore siderurgico corrisponde agli intendimenti delle parti si stabilisce che, l'addove le esigenze aziendali richiedono una più ampia utilizzazione, le direzioni di stabilimento e le rappresentanze sindacali aziendali si incontreranno per concordare le condizioni e le misure necessarie a proseguire l'obiettivo sopra ricordato.

I lavoratori turnisti addetti al ciclo continuo, in aggiunta a quanto previsto dal 2° comma e, a partire dal 1.7.74 hanno diritto a godere di giornate di riposo retribuite nel corso dell'anno solare a compenso delle festività individualmente lavorate nello stesso periodo oltre il numero di 9.

I° GRUPPO SIDERURGICI

Per gli operai siderurgici di I) gruppo si procederà alla applicazione del sistema di classificazione unica secondo la normativa prevista dal presente accordo, entro le relative scadenze.

Nell'intento di salvaguardare le esigenze di mobilità sia verticale che orizzontale, verrà svolto in tempo utile un esame per il coordinamento dei sistemi retributivi in atto con la classificazione unica di cui sopra.

Le modifiche conseguenti, che saranno concordate azienda per azienda con l'assistenza delle rispettive organizzazioni nazionali, saranno tali da non comportare nuovi oneri per le aziende né danno per i lavoratori.

Il titolo alla acquisizione del livello retributivo superiore o della categoria superiore maturerà secondo i criteri oggi previsti contrattualmente, con riduzione dei termini di 65 e 130 giorni previsti al 9° comma dell'art. 14 del vigente contratto di lavoro rispettivamente a 30 e 60 giorni.

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario sarà contenuto, a partire dall'1 maggio 1973 nel limite di 190 ore annuali e dall'1.5.1975 nel limite di 170 ore.

Per le attività di riparazione navale e aeronautica e impiantistica è aumentato di 50 ore annue; per le aziende sotto i 200 dipendenti è aumentato di 40 ore annue per scaglione.

F E R I E

A decorrere dal 1.1.1973 sono aumentati rispettivamente a 3 e a 4 settimane gli scaglioni di ferie degli operai, impiegati e categorie speciali attualmente inferiori ai suddetti valori.

A partire dal 1.7.1974 lo scaglione minimo di ferie è unificato a 4 settimane.

Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le tre settimane, salvo diverse intese aziendali.

Le parti si impegnano in fase di stesura ai necessari coordinamenti con la normativa in atto e a concordare le modalità di godimento e i criteri computo delle giornate tenendo conto della distribuzione settimanale dell'orario di lavoro.

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni, i giorni lavorativi fruiti come ferie sono computati agli effetti retributivi per 1,2 ciascuno.

DIRITTO ALLO STUDIO

Saranno perfezionate le intese già delineatesi tra le parti, nel limite di un costo globale di 0,50%.

Saranno individuati gli istituti pubblici o riconosciuti presso i quali i lavoratori potranno frequentare corsi di studio al fine di migliorare la propria cultura, anche in relazione alle attività dell'azienda.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda il certificato di frequenza scolastica per un numero di ore doppio di quello acquisito come diritto (massimo di 150 ore per triennio, usufruibili anche in un solo anno).

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda per frequentare le scuole, non dovranno superare il 2% del totale delle forze occupate e garantendo comunque in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con le rappresentanze aziendali.

Archivio Storico Cisl Emilia-Romagna
portaledellacontrattazione



ANZIANITA'

Per la parte pregressa, lo scaglione minimo è portato a 70 ore annue dall'1/1/73 e a 80 ore annue dall'1/1/1974.

Dal 1/1/1974 si istituisce un nuovo scaglione con 2 misure:

- a) - per anzianità fino a 10 anni, 100 ore per ogni anno di anzianità;
- b) - per anzianità oltre i 10 anni 173 ore per ogni anno di anzianità.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Istituzione di un 4° scatto.

AMBIENTE DI LAVORO

In conformità ai criteri stabiliti dall'Art. 9 della legge n. 300 del 1970, in ogni stabilimento e sede, per ogni area omogenea individuata di comune accordo, viene istituito il registro dei dati ambientali, costituito dalla raccolta delle rilevazioni che saranno effettuate da un Ente specializzato scelto di comune accordo.

Le modalità d'intervento dell'Ente di cui sopra verranno individuate tra la Rappresentanza Sindacale dei lavoratori e la Direzione.

Con le stesse modalità viene istituito parallelamente il registro dei dati biostatistici (assenze per malattie e infortunio).

Viene istituito inoltre il libretto sanitario e di rischio individuale, la cui formulazione verrà definita dalla rappresentanza sindacale dei lavoratori e la Direzione.

In tale libretto verranno registrati i dati analitici concernenti: a) visite di assunzione; b) visite periodiche compiute dall'azienda per obbligo di legge; c) le visite di idoneità compiute da Enti Pubblici ai sensi dell'Art. 5 comma 3° della Legge 1970 / 300; d) gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Per le aziende che occupano fino a 200 dipendenti le norme di cui al presente articolo andranno in vigore dal 1/5/1974.

Vengono mantenuti gli accordi organici concordati aziendali.

APPALTI

Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in Aziende direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda, 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 emanate per i lavoratori già facenti parte dell'azienda committente.

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

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in aziende possono fruire dei servizi di mensa con opportuna intesa fra azienda appaltante e azienda appaltatrice.

INDENNITA' DI CONTINGENZA

Le quote di indennità di contingenza continuano ad essere erogate con i valori previsti per le categorie degli impiegati e degli operai e delle categorie speciali.

Per i punti che matureranno a decorrere dal 1/1/1974 le quote relative saranno corrisposte secondo i valori uniformi per categorie istituiti dalla legge n. 300 del 1970.

APPRENDISTATO

La regolamentazione della disciplina dell'apprendistato sarà modificata in sede di stesura definitiva come segue:

- 1°) - gli apprendisti di età superiore ai 17 anni con diploma di istituto professionale specifico alla qualifica per cui si crea il rapporto, perverranno alla 3° Categoria dopo tre mesi di apprendistato;
- 2°) - Gli apprendisti di età superiore ai 16 anni con diploma di scuola d'obbligo più corso generico di formazione professionale perverranno alla 3° Categoria dopo 12 mesi di apprendistato;
- 3°) - gli apprendisti di età superiore ai 16 anni con diploma di scuola d'obbligo perverranno alla 3° Categoria dopo 18 mesi di apprendistato.

Durante i suddetti periodi gli apprendisti riceveranno una retribuzione determinata applicando le percentuali della seguente tabella ai valori minimi della 3° Categoria:

apprendisti con scuola d'obbligo + diploma d'istituto pro- fessionale	3 mesi		
	90%		
apprendisti con scuola d'obbligo + corsi gene- rici di for- mazione profes- sionale	6 mesi	6 mesi	
	80%	90%	
apprendisti con scuola d'obbligo	6 mesi	6 mesi	6 mesi
	75%	85%	90%

FACILITAZIONI PARTICOLARI PER LE FREQUENZE AI CORSI ED AGLI ESAMI DEI LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti, 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 di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

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

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti, da stabilire a livello aziendale.

Sono riconosciuti permessi retribuiti per tutti i giorni di esame (compresi quelli di settembre) e per due giorni precedenti agli esami stessi o la sessione di esami. Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio.

Inoltre i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilire da accordi aziendali.

PERCENTUALI DI MAGGIORAZIONE PER LAVORO STRAORDINARIO

La nuova tabella unificata e comune alle maggiorazioni per lavoro straordinario sarà quella contenuta nell'Art. 12 (p.i.) del C.C.N.L. 8/1/1970 con la seguente modifica:

ore successive alle prime due ore di straordinario 30%.

ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 10 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 48 ore.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 9 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 44 ore.

Per i lavoratori discontinui già assunti con orario giornaliero di 8 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 40 ore.

Ai suddetti lavoratori le ore prestate in più oltre le 40 e fino ai limiti suddetti saranno compensate, con quote orarie di retribuzione.

Resta fermo che non si applicano ai lavoratori discontinui i limiti e le modalità per la effettuazione del lavoro straordinario previsti nel presente accordo.

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In materia di conservazione del posto di lavoro e del relativo trattamento economico in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro degli operai sarà uguale a quello già previsto dall'Art. 22 (p.i.) del C.C.N.L. del 8/1/1970. Superati i limiti di conservazione del posto sopra citati, i lavoratori potranno usufruire, a richiesta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

Decorso anche detto periodo, senza che il lavoratore abbia ripreso il servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

TRASFERIMENTI

I lavoratori di età superiore ai 50 anni se uomini e 45 anni se donne, potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale.

In caso di altri trasferimenti individuali, dovrà tenersi conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente o per il tramite della rappresentanza sindacale aziendale.

In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore ai 20 giorni.

I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle O. S. L. e, a richiesta delle stesse, di esame congiunto.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nello ambito del comprensorio.

MENSILIZZAZIONE

In relazione alla mensilizzazione contabile del salario per gli operai, la retribuzione oraria, al fine del pagamento delle ore lavorate e del pagamento dei vari istituti contrattuali si determina dividendo l'ammontare mensile per 173.

SEMPLIFICAZIONE DEL CONTRATTO

Le parti, nella stesura definitiva del testo del nuovo C.C.N.L. si adopereranno congiuntamente al fine di pervenire ad un dettato che - nell'ambito di quanto convenuto nella presente ipotesi di verbale di accordo e, per le materie e gli istituti da essa non previsti in considerazione, rispetto a quanto stabilito dalle norme del C.C.N.L. 1970 - risulti semplificato per ciò che attiene la parte formale e aggiornato per ciò che riguarda la corrispondenza di esso alla legislazione vigente ed alla giurisprudenza consolidata, tenendo conto - specie per ciò che si riferisce alle norme procedurali - della nuova struttura organizzativa che, mediante la costituzione della Federmeccanica, si è data la parte imprenditoriale.

DECORRENZA E DURATA

Salvo le decorrenze particolari stabilite per singoli istituti, il contratto decorre dal 1.1.1973 e ha validità fino al 31/12/1975.

DICHIARAZIONE DEL MINISTRO (A)

In occasione dell'approvazione della norma riguardante l'orario di lavoro della siderurgia, dove risulta che l'obiettivo di una migliore utilizzazione degli impianti nell'intero settore siderurgico, corrisponde agli intendimenti delle parti, il Ministro, recepito questo comune interesse, ritiene utile rivolgere un invito alle Confederazioni dei lavoratori, alla Confederazione dell'industria e all'INTERSIND ad esaminare il problema per tutti i settori industriali.

2 Aprile 1973

DICHIARAZIONE DEL MINISTRO (B)

Il Ministro del lavoro prenderà le opportune disposizioni per permettere che l'indennità di malattia e di infortunio possano essere anticipate dalle aziende per conto degli Enti Previdenziali interessate e conguagliate nel primo versamento contributivo.

2 Aprile 1973