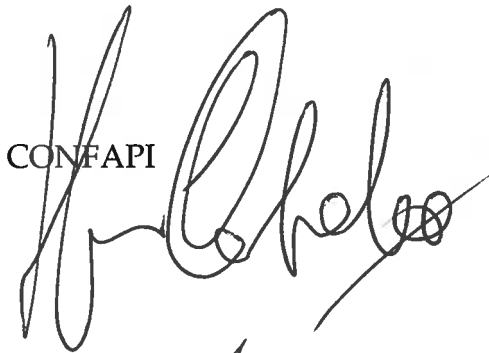


IPOTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa ed alla installazione di impianti Unionmeccanica Confapi

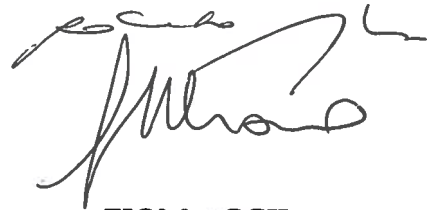
CONFAPI



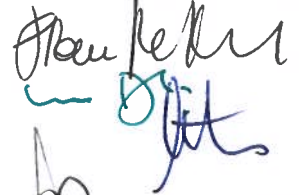
UNIONMECCANICA CONFAPI



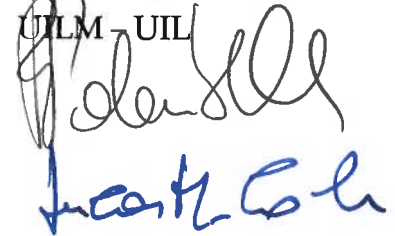
FIM - CISL



FIOM - CGIL



UILM - UIL





Roma, 26 maggio 2021

Il presente accordo scade il 31 dicembre 2024

Dichiarazione di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil

Fim, Fiom e Uilm hanno realizzato un negoziato che ha prodotto un'ipotesi di Accordo di Contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritta il 26 maggio 2021. Al fine di dare piena efficacia ed esigibilità a tale intesa, le organizzazioni sindacali procederanno a realizzare una consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, attraverso assemblee e un voto segreto da realizzarsi entro il mese di giugno 2021.

L'intesa si intende validata se la maggioranza semplice delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti si esprimerà a favore.



Minimi tabellari – Livelli retributivi mensili

Le parti concordano i seguenti aumenti retributivi con decorrenza dal 1° giugno degli anni 2021, 2022, 2023 e 2024:

categoria	Minimo		Minimo		Minimo		Minimo		Minimo	
	Fino al 31 maggio 2021	Aumento	dal 1° giugno 2021	Aumento	Dal 1° giugno 2022	Aumento	Dal 1° giugno 2023	Aumento	Dal 1° giugno 2024	totale aumento
1	€ 1.341,42	€ 16,79	€ 1.358,21	€ 16,79	€ 1.375,00	€ 18,25	€ 1.393,25	€ 24,10	€ 1.417,35	€ 75,93
2	€ 1.481,45	€ 18,55	€ 1.500,00	€ 18,55	€ 1.518,55	€ 20,16	€ 1.538,71	€ 26,61	€ 1.565,32	€ 83,87
3	€ 1.643,71	€ 20,58	€ 1.664,29	€ 20,58	€ 1.684,87	€ 22,36	€ 1.707,23	€ 29,53	€ 1.736,76	€ 93,05
4	€ 1.714,97	€ 21,47	€ 1.736,44	€ 21,47	€ 1.757,91	€ 23,34	€ 1.781,25	€ 30,81	€ 1.812,06	€ 97,09
5	€ 1.837,07	€ 23,00	€ 1.860,07	€ 23,00	€ 1.883,07	€ 25,00	€ 1.908,07	€ 33,00	€ 1.941,07	€ 104,00
6	€ 1.969,67	€ 24,66	€ 1.994,33	€ 24,66	€ 2.018,99	€ 26,81	€ 2.045,80	€ 35,38	€ 2.081,18	€ 111,51
7	€ 2.113,13	€ 26,46	€ 2.139,59	€ 26,46	€ 2.166,05	€ 28,76	€ 2.194,81	€ 37,96	€ 2.232,77	€ 119,64
8	€ 2.298,00	€ 28,77	€ 2.326,77	€ 28,77	€ 2.355,54	€ 31,27	€ 2.386,81	€ 41,28	€ 2.428,09	€ 130,09
9	€ 2.555,60	€ 32,00	€ 2.587,60	€ 32,00	€ 2.619,60	€ 34,78	€ 2.654,38	€ 45,91	€ 2.700,29	€ 144,69

Trasferta e Reperibilità

Le parti si incontreranno nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL e procederanno all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità oraria di reperibilità sulla base della dinamica inflattiva consuntivata misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT.

Cottimo

Le parti si incontreranno per riproporzionare le percentuali dell'utile minimo di cottimo di cui all'art. 37 del CCNL.

[Handwritten signatures and initials: "AP", "S", "HCE", "P", "MS", "CS"]

V. CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

OMISSIS

D) AUTO-AVIOMOTORISTICO: COMPRENDE GLI STABILIMENTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DIRETTE ALLA COSTRUZIONE IN SERIE, NEL LORO TOTALE COMPLESSO, DI:

- autovetture;
- autocarri;
- carrozzerie per autovetture ed autocarri;
- aeromobili, missili e veicoli spaziali;
- motori per la propulsione di autovetture, autocarri, aeromobili e missili.
- **veicoli ad alimentazione elettrica e componenti non classificati in altri punti del presente articolo.**

Sono compresi nel settore gli stabilimenti che producono trattori agricoli, che appartengono alle aziende inquadrare nello stesso settore in quanto producono autoveicoli.

Capitolo Primo

Sistema di informazione per la piccola e media industria metalmeccanica

OMISSIS

D) INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

~~Nelle aziende che occupano almeno 50 dipendenti saranno fornite alle RSU e, in mancanza, alle OO.SS. territoriali dei sindacati stipulanti, su richiesta delle stesse anche per il tramite dell'API territoriale di riferimento, le seguenti informazioni:~~

Nelle aziende che occupano almeno 35 dipendenti e nelle quali siano presenti le RSU saranno fornite alle medesime, su richiesta, le informazioni di seguito riportate. Nelle aziende che occupano almeno 50 dipendenti e nelle quali non siano costituite le RSU saranno fornite alle OO.SS. provinciali stipulanti e firmatarie il presente CCNL, se richieste, le seguenti informazioni:

OMISSIS

JP

CS

Art. 4 - Tipologie contrattuali

OMISSIS

A) Contratto di lavoro a tempo determinato

OMISSIS

Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro

I lavoratori che abbiano intrattenuto con la medesima azienda e per mansioni equivalenti sia rapporti di lavoro con il contratto a tempo determinato che missioni con contratto di somministrazione, acquisiscono il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita.

Le Parti confermano che a tali fini, così come previsto dalla legge, non si computano i periodi di lavoro svolto con contratto di lavoro a tempo determinato per attività stagionali.

Nota a verbale

Fermo restando quanto condiviso nella clausola di salvaguardia di seguito riportata al presente articolo, le parti confermano che le previsioni di cui all'art. 4 - Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro - contenute nel CCNL sottoscritto in data 3 luglio 2017, non costituiscono una modifica ai sensi del 2° comma dell'art. 19, D.Lgs. 81/2015, dei limiti di durata stabiliti dalla medesima legge in caso di successione di più contratti a termine.

Clausola di salvaguardia

Le parti si danno reciprocamente atto che, laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

Art. 6 bis - Lavori Pubblici di servizi: attività di gestione impianti

Il comparto della installazione di impianti tecnologici è caratterizzato da significative quote di mercato che comprendono la gestione degli impianti affidata tramite appalti di durata predeterminata nel tempo.

Con riferimento al solo ambito degli appalti pubblici di servizi come individuato alle lettere fff) e ggg), art. 1, legge 28 gennaio 2016 n. 11 ed dall'art. 50 D.Lgs. 18 aprile 2016 n. 50, le parti, nel rispetto della libera concorrenza tra aziende, intendono valorizzare principi etici e comportamenti di responsabilità sociale volti a favorire la stabilità occupazionale e

contrattuale compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte ed anche al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.

In caso di cessazione di appalto, l'azienda uscente ne darà preventiva comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria **o in assenza di RSU alle OO.SS. provinciali** con un preavviso, salvo fatti improvvisi, di norma non inferiore a ~~15~~ **30** giorni antecedenti la data di cessazione. Su richiesta anche disgiunta di ciascuna delle parti, verrà attivato un tavolo di confronto a cui sarà invitata a partecipare l'impresa subentrante.

Il confronto, che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, si attiverà sui seguenti punti:

1. valutazione delle attività prestate dall'impresa uscente con quanto oggetto del nuovo bando di gara;
2. al fine di individuare i lavoratori interessati al "cambio appalto" si terrà conto degli addetti allo specifico appalto che risultino in forza alla scadenza del contratto di appalto con un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in essere da almeno dodici mesi la predetta scadenza; il suddetto limite temporale non si applica esclusivamente per il personale in forza sull'appalto che è stato inserito in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei dodici mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente;
3. l'impresa subentrante illustrerà eventuali necessità occupazionali correlate alla propria organizzazione ed alle condizioni dell'appalto;
4. le parti, in considerazione del quadro risultante dall'analisi dei precedenti punti, o in funzione della eventuale presenza nel bando di gara di specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, verificheranno possibili soluzioni per il personale coinvolto laddove non interferiscano con l'organizzazione dell'impresa subentrante e tenuto conto delle condizioni tecniche ed economiche del bando di gara; ove ciò non fosse possibile, o in assenza delle predette clausole, si farà ricorso a quanto previsto dalla legislazione vigente.
5. **In caso di cambio appalto possono verificarsi due casi:**
 - a) **cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazione contrattuali; in questo caso l'azienda subentrante si impegna all'assunzione del personale come di seguito individuato;**
 - b) **cessazione di appalto con modifiche di termini, modalità e prestazione contrattuali; le parti, nel corso dell'esame congiunto, si attiveranno per armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali facendo ricorso a quanto messo a disposizione da norme legislative e/o contrattuali.**

Le parti specificano che sono interessati al cambio appalto i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato impiegati in via continuativa ed esclusiva nell'appalto che risultino in forza alla scadenza del contratto di appalto da almeno 6 mesi prima della predetta scadenza; il suddetto limite temporale non si applica esclusivamente per il personale in forza sull'appalto che è stato inserito in sostituzione di dipendenti che

hanno interrotto, nel corso dei 6 mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente.

L'impresa uscente fornirà alla subentrante ogni informazione e documentazione utile per perfezionare l'eventuale assunzione del personale compresi gli attestati professionali e quelli di sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008.

L'azienda uscente, non è tenuta al pagamento del preavviso, di cui all'art. 1, Sezione Quarta - Titolo VIII - nonché la sua indennità sostitutiva, ai lavoratori assunti dall'impresa subentrante.

CAPITOLO QUARTO

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Dichiarazioni delle parti

Commissione Paritetica per la riforma del sistema di inquadramento professionale

Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm, preso atto di quanto previsto dall'art. 11 lett. D), hanno definito la costituzione di una Commissione Nazionale sull'Inquadramento Professionale (di seguito per brevità anche "Commissione") con lo scopo di verificare l'attuale inquadramento professionale e la necessità di apportare opportune modifiche e/o integrazioni in relazione ai mutamenti intervenuti nei processi produttivi, nei modelli organizzativi, nelle mansioni e figure professionali e nella mobilità professionale.

La modalità di funzionamento e la composizione verrà definita entro il 31 dicembre 2021.

La parti si danno atto che l'introduzione di un nuovo sistema di inquadramento avrà effetti sul prossimo rinnovo del presente CCNL e non dovrà comportare né perdite né vantaggi per le aziende e per i lavoratori.

Art. 11 - Classificazione dei lavoratori

OMISSIS

1ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica;
- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali;
- inservienti e simili.

1ª categoria – Disciplina in vigore dal 1° giugno 2021

Appartengono a questa categoria:

5-


PM

PM

HC

PM

SS

- 
- i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica. A decorrere dal 1° ottobre 2021 tali lavoratori dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria. I lavoratori assunti nella 1ª categoria nel periodo 1° giugno 2021 – 30 settembre 2021 dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria con decorrenza 1° ottobre 2021. Pertanto, a decorrere dal 1° ottobre 2021 i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria.
 - i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali. A decorrere dal 1° gennaio 2023 tali lavoratori dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria. I lavoratori assunti nella 1ª categoria nel periodo 1° giugno 2021 – 31 dicembre 2022 dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria con decorrenza 1° gennaio 2023. Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2023 i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria.
 - inservienti e simili.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che la modifica della disciplina della 1ª categoria non comporta modifiche nella disciplina dell'apprendistato e con specifico riferimento all'inquadramento iniziale nella 1ª categoria per coloro che verranno inquadrati alla fine del percorso di apprendistato nella 3ª categoria.

OMISSIS




I) Passaggio dalla 1ª alla 2ª categoria

I lavoratori addetti alla produzione passeranno alla 2ª categoria dopo un periodo non superiore a 4 mesi.




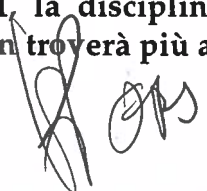
I lavoratori non addetti alla produzione saranno inseriti nelle attività produttive quando sussistono i necessari requisiti di idoneità psico-fisica; qualora non sia possibile inserirli nell'attività produttiva, pur avendone i requisiti, passeranno alla 2ª categoria al compimento del 18° mese.

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

Nota a verbale



A seguito della modifica della disciplina relativa all'inquadramento nella 1ª categoria di cui all'art 11, Lett. A), con decorrenza 1° giugno 2021, la disciplina di cui alla precedente Lett. I) – Passaggio dalla 1ª alla 2ª categoria - non troverà più applicazione.



Si precisa che l'inquadramento diretto nella 2ª categoria come disciplinato all'art. 11, Lett. A) del presente CCNL decorrente dal 1° giugno 2021 non comporta un cambiamento delle mansioni.

Art. 24 bis - Lavoro agile ~~-Dichiarazione delle parti~~
(nuovo articolo)

Le parti, considerate le esigenze legate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, i vantaggi in termini di sostenibilità ambientale e di miglioramento dell'efficienza dei modelli organizzativi e consapevoli della necessità di accompagnare i cambiamenti già in atto dovuti all'impiego delle nuove tecnologie, ritengono che il lavoro agile, quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro, costituisca uno strumento utile per consentire una maggiore adattabilità alle diverse e nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende.

Le parti preso atto della **evoluzione** normativa di legge, **anche in considerazione dell'emergenza pandemica da COVID-19 ancora in atto alla data di sottoscrizione del presente contratto**, valuteranno, **entro il 2021**, l'opportunità di **apportare le necessarie integrazioni** ~~definire la materia~~ nell'ambito del CCNL.

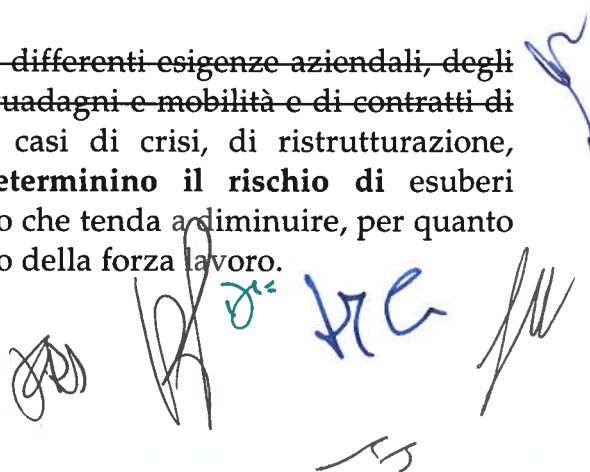
Le parti si danno atto che il ricorso al lavoro agile avviene mediante accordo tra le parti e il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo almeno non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni in presenza. L'accordo tra le parti può essere solo derogato in applicazione delle norme vigenti anche in tema di emergenza sanitaria da COVID-19.

Deve essere garantita al lavoratore il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro. Fatto salvo il diritto alla disconnessione, il lavoratore nel corso della prestazione in modalità di lavoro agile, deve essere contattabile e reperibile durante il proprio orario di lavoro, nel rispetto dell'orario di lavoro e/o degli accordi tra le parti. Eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Per tutto quanto non previsto, si rimanda alle normative di riferimento e in particolare al D.Lgs. 81/2017, che disciplina tra l'altro il potere di controllo e disciplinare, la sicurezza del lavoro, l'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali.

Art. 25 Contrazione temporanea di lavoro

~~Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di cassa integrazione guadagni e mobilità e di contratti di solidarietà,~~ Le parti convengono che a fronte di casi di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che **determinino il rischio di esuberi occupazionali**, sia ~~opportuno~~ **utile** un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.



Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di ammortizzatori sociali le parti presteranno la dovuta attenzione a strumenti ulteriori previsti dalla normativa al fine di favorire la staffetta generazionale anche attraverso il contratto di espansione e il ricorso al fondo nuove competenze per tutelare e implementare le competenze per gli occupati.

In casi di necessità di sospensione dell'attività lavorativa, previo un esame con la Rappresentanza sindacale unitaria ~~che si intenderà esaurito decorsi i termini previsti dalle procedure relative al primo comma~~ potrà essere utilizzato, anche in modo collettivo, quanto accantonato in conto ore oltre le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

Art. 29 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

OMISSIS

2) È istituita la Banca ore utilizzabile da tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate secondo la disciplina appresso definita.

Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, **devono dichiarare nel mese di competenza se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione straordinaria**, di volere la conversione in riposo. **In caso di mancata indicazione entro la fine del mese di effettuazione delle ore di lavoro straordinario** sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le relative percentuali di maggiorazione attualmente previste dal Contratto nazionale di lavoro ~~nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre~~ al valore della retribuzione in atto al momento dell'effettuazione dello straordinario.

I lavoratori che dichiarano formalmente ~~entro il mese successivo alla prestazione straordinaria~~ di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità del "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.

Alle R.S.U., saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.

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 all'art. 22.

Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto.

5.

AS

AS

515

lu

15

Art. 33 - Ferie

OMISSIS

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla direzione, **di norma entro e non oltre il mese di maggio di ciascun anno**, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda, sentite le rappresentanze sindacali unitarie.

OMISSIS

Art. 40 - Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria

OMISSIS

A decorrere dal 2018, nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica inflativa consuntivata misurata con l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT applicata ai minimi stessi.

Le parti si incontreranno nel mese di maggio di ciascun anno di vigenza del CCNL per calcolare, sulla base dei dati forniti dall'ISTAT, gli incrementi dei minimi contrattuali per livello con i criteri di cui al punto precedente.

Le parti, nel confermare la modalità di definizione dei minimi contrattuali stabilita ai commi precedenti e il relativo regime, convengono che per la vigenza del presente contratto, i medesimi, oltre che per la dinamica IPCA sono incrementati tenendo conto dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016.

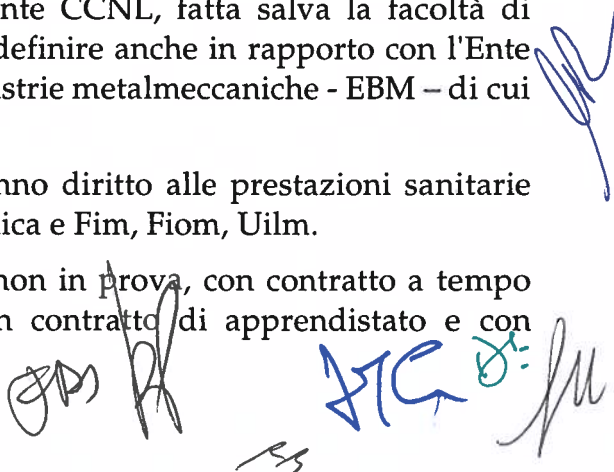
Nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento IPCA risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno di cui alle tabelle retributive riportate, i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante.

Art. 51 – Sanità Integrativa, salute, prevenzione e benessere

Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm concordano di istituire a decorrere dal 1 gennaio 2018 prestazioni sanitarie integrative, salute, prevenzione e benessere per i lavoratori in forza alla medesima data a cui si applica il presente CCNL, fatta salva la facoltà di esercitare rinuncia scritta, erogate con modalità da definire anche in rapporto con l'Ente Bilaterale Metalmeccanici per le piccole e medie industrie metalmeccaniche - EBM – di cui al cap. primo, punto G del CCNL.

A partire da tale data tutti i lavoratori avranno diritto alle prestazioni sanitarie integrative, come verranno definite da Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm.

Hanno diritto a tali prestazioni i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato compresi i lavoratori part-time, con contratto di apprendistato e con



contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di assunzione; in tale caso le prestazioni sanitarie integrative sono automaticamente prolungate in caso di proroga del contratto.

Per i suddetti lavoratori è prevista a decorrere dal 1° gennaio 2018 una contribuzione pari a 60 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 5 euro l'una) a totale carico dell'azienda comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n. 76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali.

Per i lavoratori di cui al precedente comma è prevista a decorrere dal 1° gennaio 2022 una contribuzione pari a 96 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 8 euro l'una) a totale carico dell'azienda comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n. 76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali.

Nota a verbale

Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm concordano di richiedere agli organi decisionali di EBM Salute di valutare la possibilità di estendere la copertura assicurativa anche ai pensionati con oneri a loro carico.

Art. 52 – Welfare

A decorrere dall'anno ~~1° marzo 2018~~ 2022, le aziende dovranno mettere a disposizione di tutti i dipendenti strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di ~~150~~ 200 euro da utilizzare entro il 31 dicembre 2018 2022. Tale importo sarà successivamente attivato a decorrere dall'anno ~~1° gennaio 2019~~ 2023 e dall'anno ~~1° gennaio 2020~~ 2024 da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento.

Le parti precisano che per gli anni 2022, 2023 e 2024 l'azienda deve mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno.

OMISSIS

I lavoratori avranno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno a Fondapi secondo regole e modalità previste dal medesimo, così come potranno destinare i suddetti valori alla Assistenza sanitaria integrativa, definita da Unionmeccanica e Fim Fiom, Uilm con il presente CCNL secondo regole e modalità che verranno successivamente definite, fermo restando che il costo complessivo a carico dell'azienda non può superare i ~~150~~ 200 euro per ciascuno degli anni 2018 2022, 2019 2023 e 2020 2024.

~~In fase di prima applicazione e comunque nel corso dell'anno 2018, le Parti stipulanti si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti di tutti gli aventi diritto.~~

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

~~Le Parti precisano che per l'anno 2018 l'azienda deve mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare entro il 30 marzo 2018. Per gli anni 2019 e 2020 l'azienda deve mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare a partire dal giorno 15 gennaio di ciascun anno.~~

~~Si specifica che alla data del 30 marzo 2018, 15 gennaio 2019 e 15 gennaio 2020 il lavoratore deve avere la disponibilità dello strumento di welfare.~~

Le Parti precisano ~~altresì~~ che i valori indicati al primo comma della presente disciplina sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

Art. 55 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

OMISSIS

3) TRATTAMENTO ECONOMICO

OMISSIS

Note a verbale

1) La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamenti di emodialisi o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie **nonché casi particolari di analoga gravità documentata** sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

OMISSIS













Art. 61 - Formazione Continua

OMISSIS

Nota a verbale

Le Parti definiscono che il primo triennio disciplinato dal presente articolo si considera decorrente dal 1° novembre 2017 con termine il 31/12/2020.

Nota a verbale – Rinnovo CCNL 26 maggio 2021

Le parti definiscono convenzionalmente che il triennio di competenza del rinnovo del presente CCNL decorra dal 1° giugno 2021 e scada il 31 dicembre 2024.

Le parti, anche in considerazione della pandemia da COVID-19 che ha determinato la riduzione e/o sospensione delle attività produttive, concordano che i lavoratori, che non hanno usufruito o hanno usufruito parzialmente delle 24 ore di formazione continua di competenza del periodo 1° novembre 2017 – 31 dicembre 2020, potranno fruirne il residuo entro il 31 dicembre 2021 nella misura massima di 24 ore. Al termine del periodo indicato il relativo diritto decade.

Per agevolare l'organizzazione aziendale e garantire il diritto soggettivo alla formazione continua le parti concordano, nella ipotesi in cui le 24 ore di formazione non siano svolte entro il 31 dicembre 2024, di estendere il periodo al 30 giugno 2025. Al termine dell'ultimo periodo indicato le ore di formazione non erogate e godute dal lavoratore decadranno.

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

Art. 65 bis – Misure per le donne vittime di violenza di genere (nuovo articolo)

Le Parti – anche alla luce dell'Intesa sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 20.12.2018 sottoscritta tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil - si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona. ~~Le Parti considerano inaccettabili e intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere e di appartenenza politica e sindacale.~~

La finalità delle presenti Linee guida è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti. Per molestia e violenza nei luoghi di lavoro si intende ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni

dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, ripreso dall'allegato A dell'Intesa tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil.

Rimandando integralmente alla normativa vigente e alla Intesa tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil, al verificarsi delle condizioni disciplinate dall'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015 le lavoratrici interessate hanno diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito della durata massima di 6 mesi fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 del citato articolo. Ai sensi del comma 5 del D.Lgs. n. 80/2015, il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, nel rispetto di un congruo preavviso.

Le lavoratrici qualora vi siano in presenza di più sedi lavorative e compatibilmente con le possibilità organizzative, hanno il diritto di richiedere il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative.

Al fine di contribuire al miglioramento della condizione di vita, alle lavoratrici di cui al presente articolo, rientrate in servizio dopo il periodo di congedo continuativo, è riconosciuto il diritto in materia di formazione continua nei termini ivi previsti.

Sempre al fine di contribuire al miglioramento della condizione di vita, alle lavoratrici di cui al presente articolo è riconosciuto un diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo non superiore a 12 mesi e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa, nonché si potrà applicare la disciplina in materia di ferie e par solidali.

Nota a verbale

In base alla Intesa tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil del 20 dicembre 2018 (allegato B), le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate. Al fine di promuovere comportamenti consoni, a livello aziendale potranno essere attivate iniziative formative-informative per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul tema e migliorare il livello di consapevolezza.

Bozza Dichiarazione (allegato n. ____)

L'azienda, nella quale è stato individuato il datore di lavoro nella persona di _____ ritiene inaccettabile e contrario ai principi etici perseguiti, a partire dal ritenere che la dignità degli individui non può essere mai violata, qualunque atto o comportamento che si configurino come molestie o violenza nel luogo di lavoro, come definite nell'Intesa nazionale tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno intraprese.

Per molestie o violenza nei luoghi di lavoro si stabilisce che *"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o*

l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre che qualunque atto, prassi e/o comportamento che si configuri in molestie o violenza sul lavoro deve essere portato a conoscenza dello scrivente al pari di qualsiasi atteggiamento, atto e/o comportamento che violi la dignità. Sono oggetto della presente Dichiarazione tutti gli episodi o le prassi qui richiamate che si verificano in occasione di lavoro.

Ricorda che nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettato ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e dell'Accordo del 20 dicembre 2018.

Firma del datore di lavoro

Art. 67 – Ambiente di lavoro

OMISSIS

Si potranno sperimentare modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

In particolare nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri all'anno nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da RSPP e presenti i Preposti e gli RLS, per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni. La partecipazione sarà a carico dell'azienda e dei lavoratori in un rapporto pari a 1/1 secondo modalità definite d'intesa con la RSU.

Si potranno a tale titolo sperimentare ~~ricorrere~~ i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze aziendali. Nel corso di detti momenti, la cui durata, genericamente definita breve, è subordinata alle esigenze formative, e sotto la supervisione del docente/RSPP affiancato dal preposto e dall'RLS, il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza. L'articolazione dei breaks formativi sarà preventivamente organizzata tra il RLS, il RSPP e il datore di lavoro, al fine di garantire una proficua programmazione dei momenti formativi alla luce delle necessità scaturenti sia dall'organizzazione delle fasi del processo produttivo, che dell'esperienza professionale degli addetti.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Nota a verbale

Le parti hanno condiviso un Verbale di Intesa e Linee Guida (allegato ____) per l'organizzazione e la gestione dei break formativi.

OMISSIS

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 20.09.2011 o, in assenza di RLS, così come previsto dall'art 47 comma 3 e dall'art. 48, comma 1, Dlgs 81/2008, dal RLST che esercita le stesse competenze degli RLS.

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione (**concordata anche in modalità e-learning durante l'orario di lavoro**), informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità e nei limiti previsti dalle norme vigenti e da quanto previsto dall'articolo 7 dell'Accordo Interconfederale 20.09.2011 rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Art. 88 - Quota per servizio contrattuale

È istituita la quota contributiva per l'attività contrattuale.

L'entità di tale quota viene definita dalle Organizzazioni sindacali e trattenuta dalle aziende secondo le modalità che di volta in volta verranno concordate tra le parti stipulanti.

Art 88 bis - Contributo datoriale per rappresentanza contrattuale

È istituita una quota contributiva per l'attività contrattuale di Unionmeccanica.

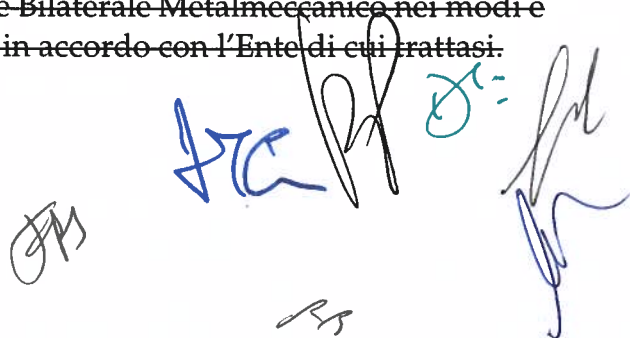
L'entità di tale quota, le modalità operative, le tempistiche e le imprese assoggettate verranno definite da Unionmeccanica.

Dichiarazione a verbale Unionmeccanica-Confapi

~~— In riferimento a quanto previsto dall'art. 88 del presente CCNL (Quota per servizio contrattuale) e in attesa di una puntuale definizione dell'entità della quota Unionmeccanica, le aziende che applicano il presente CCNL e non sono iscritte ad una delle articolazioni territoriali di Unionmeccanica-Confapi verseranno 10 euro per ogni lavoratore dipendente per ogni anno di vigenza del contratto a far data dal 1° novembre 2017.~~

~~— La quota è denominata Contributo datoriale per la rappresentanza contrattuale e i versamenti verranno effettuati per il tramite dell'Ente Bilaterale Metalmeccanica nei modi e nelle forme che saranno stabiliti da Unionmeccanica in accordo con l'Ente di cui trattasi.~~

OMISSIS



Art. 90 - Decorrenza e durata

1) Decorrenza e durata

Il presente CCNL, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal **1° giugno 2021 con scadenza al 31 dicembre 2024**.

Il contratto si intenderà rinnovato, se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a/r.

In caso di disdetta il contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 91 - Distribuzione del contratto

Le aziende, a partire dal mese di ~~giugno 2018~~ _____ ed entro il mese di ~~ottobre 2018~~ _____, distribuiranno a ciascun lavoratore in forza una copia del presente contratto collettivo di lavoro.

ALLEGATO N. _____

(ex allegato 4)

QUOTA CONTRIBUZIONE UNA TANTUM

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

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

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

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

St:

StC

StS

St

St

St

VERBALE DI INTESA

Unionmeccanica e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil condividono l'obiettivo di diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro ed il miglioramento continuo quali valori condivisi e comuni delle imprese, dei lavoratori e delle parti a tutti i livelli.

Le Parti hanno quindi condiviso le Linee Guida allegate al presente Verbale di Intesa da intendersi come strumenti di indirizzo e orientamento per favorire la sperimentazione dei c.d. break formativi, quale metodologia innovativa di formazione dei lavoratori sulla sicurezza, previsti dal comma 11 dell'art 67 – Capitolo Ottavo del CCNL (Allegato 1);

Le Parti avvieranno un'azione periodica di monitoraggio e verifica sull'implementazione delle Linee Guida, di cui all'allegato 1, che saranno aggiornate alla luce delle esperienze che si svilupperanno nei territori e nelle aziende.

Le Parti sono impegnate, altresì, a proseguire le attività lungo le direttrici indicate nel CCNL focalizzando l'attenzione sui sistemi e modalità di segnalazione e rilevazione dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri ed elaborazione di Linee guida per promuoverne la diffusione quale strumento di sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, analisi dei dati degli infortuni e delle malattie professionali e individuazione di specifiche azioni finalizzate alla diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro in funzione delle specificità della categoria.

Roma, 26 maggio 2021

UNIONMECCANICA CONFAPI

FIM – CISL

FIOM – CGIL

UILM – UIL

LINEE GUIDA BREAK FORMATIVI

1.1 I BREAK FORMATIVI

Il break formativo è una metodologia innovativa di formazione dei lavoratori che non si svolge in un'aula tradizionale o mediante e-learning, ma direttamente nei luoghi in cui si svolgono le lavorazioni, all'interno dei reparti o presso le postazioni di lavoro. Tale metodologia innovativa viene applicata anche per i lavoratori che prestano attività lavorativa in modalità di lavoro agile e/o telelavoro.

Un percorso formativo basato sul coinvolgimento attivo dei lavoratori nel percorso di miglioramento continuo della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

I break formativi sono collocati durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative e sono finalizzati a migliorare l'efficacia della formazione dei lavoratori sulla sicurezza elevando il livello di apprendimento, apportando un aggiornamento continuo riguardo ai rischi legati alla mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate ed alle tecniche di prevenzione e mantenendo alta la percezione del rischio.

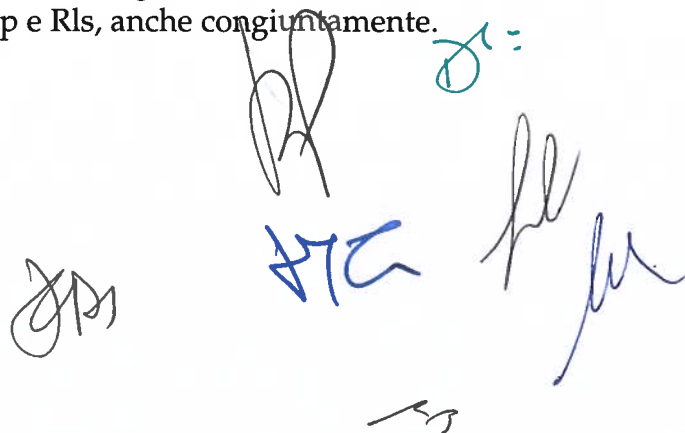
Il docente, affiancato dal preposto e Rls, svolge incontri di formazione brevi (15-30 minuti) per i piccoli gruppi di lavoratori, inerenti a singoli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, con riferimento ai rischi propri della mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate e alle relative procedure operative di sicurezza.

I break formativi non sostituiscono l'addestramento ma sono finalizzati a rafforzarlo e integrarlo e possono essere validi per l'aggiornamento del lavoratore (nell'ambito del monte ore quinquennale di 6 ore previsto dall'art. 9 dell'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 in applicazione dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008) se erogati da formatori in possesso dei requisiti di legge (Decreto 6 marzo 2013).

Nelle imprese che non abbiano al loro interno formatori in possesso dei requisiti di legge e non intendano fare ricorso a soggetti esterni, potranno essere ugualmente attivati break formativi; in tal caso, il break formativo sarà svolto con le medesime modalità successivamente illustrate ma, pur essendo raccomandata la registrazione, non avrà la valenza di "aggiornamento ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii."

I break formativi non sono utili ai fini della formazione base (generale e specifica) dei lavoratori prevista dall'art. 37 del D.Lgs. 81/2008.


L'erogazione della formazione tramite break formativi è adottata previa consultazione del Rls. Il preposto è aggiornato sui contenuti e sul programma dei break riguardanti il gruppo di lavoro di riferimento. Le modalità di attivazione e svolgimento dei break formativi sono illustrate ai lavoratori da parte dei preposti, Rspp e Rls, anche congiuntamente.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. There are several distinct signatures, including one that appears to be 'ATC' and others that are more stylized or cursive.

1.2 BREAK FORMATIVO CON VALENZA DI AGGIORNAMENTO EX D.LGS. 81/2008

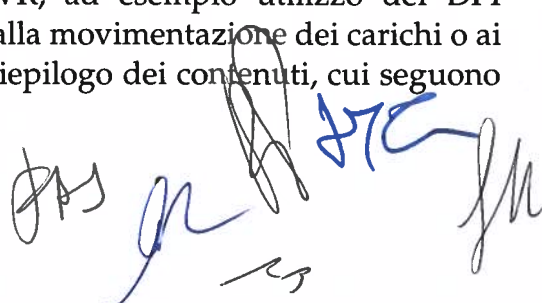
L'Rspp progetta la formazione dei lavoratori (art. 33 del D.Lgs. 81/2008) e consulta preventivamente il Rls in merito all'organizzazione della formazione in aggiornamento dei lavoratori mediante break formativi (art. 50, comma 1, lett. d del D.Lgs. 81/2008) e alle proposte riguardanti l'attività di prevenzione da svolgere con queste modalità (art. 50, comma 1 lett. m, D.Lgs. 81/2008). Il formatore/docente deve essere in possesso dei requisiti di legge (Decreto 6 marzo 2013). Ai sensi di legge, la progettazione della formazione (ed aggiornamento) dei lavoratori è oggetto di richiesta di collaborazione all'Organismo Paritetico competente.

I break formativi possono essere progettati e programmati secondo la seguente articolazione che potrà essere integrata e/o modificata nelle singole realtà aziendali:

- 
- Analisi dei documenti interni (DVR, DUVRI, PSC, POS, ecc.), del precedente programma formativo (ex art. 37 del D.Lgs. 81/2008), delle procedure di lavoro e delle segnalazioni dei "quasi infortuni" e dei comportamenti insicuri (e relativa eventuale reportistica) secondo le procedure eventualmente in atto in azienda.
 - Definizione degli obiettivi.
 - Test di verifica della comprensione della lingua italiana nel caso di presenza di lavoratori stranieri.
 - Predisposizione ed eventuale somministrazione di test di ingresso e di uscita (verifica di apprendimento).
 - Elaborazione di materiale didattico: schede per singoli argomenti (ad esempio, patologie muscolo/scheletriche ove rilevate quale rischio nel DVR, uso DPI, procedure di emergenza, schede di sicurezza, schemi di "intervista" ai lavoratori per gli aspetti di miglioramento ecc.), con suo di eventuali supporti fotografici, filmati, ecc.
 - Suddivisione dei lavoratori in piccoli gruppi (5-10 persone al massimo) che svolgano mansioni omogenee (anche con riferimento al luogo di lavoro, attrezzature/sostanze utilizzate).
 - Programmazione dei break formativi (sospensione dell'attività lavorativa per circa 15-30 minuti di norma all'inizio o a fine turno) con partecipazione del preposto e del Rls.
 - Monitoraggio nel tempo dell'efficacia dei break formativi sui comportamenti dei lavoratori.

Il Formatore (anche l'Rspp), coadiuvato dal preposto e dall'Rls, può seguire alcuni passaggi che vengono qui suggeriti:

- Si reca in reparto o nel cantiere accanto alla postazione di lavoro e somministra preliminarmente al gruppo prescelto l'eventuale test di ingresso per verificare cosa i partecipanti ricordino della formazione base (4-5 domande al massimo)
- Verifica i risultati, consegna ai lavoratori una "scheda break" (da predisporre secondo le priorità emerse dall'esame del DVR, ad esempio utilizzo dei DPI eventualmente in dotazione, procedura relativa alla movimentazione dei carichi o ai movimenti ripetuti, ecc.), procede ad un breve riepilogo dei contenuti, cui seguono una o più esercitazioni



- Il break prende in considerazione gli eventuali rischi interferenziali riportati nel DUVRI o PSC nel caso di presenza di imprese appaltatrici o lavoratori autonomi, all'interno del reparto/area/ufficio ecc. di riferimento promuovendo il massimo coinvolgimento di tutti i lavoratori interessati dai suddetti rischi.
- Al termine, si svolge una breve discussione/confronto sull'argomento del break formativo e sugli eventuali quasi infortuni o comportamenti insicuri segnalati in proposito
- In conclusione, viene somministrato l'eventuale test di verifica dell'apprendimento (test di uscita)
- Il formatore (anche l'Rspp) e il preposto e l'Rsl infine confrontano i risultati dei test di ingresso e di uscita
- Il formatore (anche l'Rspp) e il preposto e l'Rsl svolgono un monitoraggio periodico sull'efficacia dei break formativi con attenzione specifica ai comportamenti effettivi dei lavoratori e se necessario predispongono eventuali azioni correttive
- I break formativi si effettuano con cadenza periodica (continuità) e sono registrati internamente; se soddisfano i requisiti normativi richiamati, viene predisposto un attestato conforme ai requisiti di legge (con le ore seguite, a completamento del monte ore quinquennale)

1.3 BREAK FORMATIVI SENZA VALENZA DI AGGIORNAMENTO EX D.LGS. 81/2008

I break formativi senza valenza di aggiornamento obbligatorio possono essere svolti con le medesime modalità ma in questo caso:

- Non è necessario che il formatore abbia i requisiti di legge.
- Non è necessario chiedere la collaborazione all'Organismo Paritetico competente.
- Non è possibile erogare un attestato ai sensi del D.Lgs. 81/2008. È consigliabile una registrazione del break in altra forma.

I POSSIBILI VANTAGGI

La valorizzazione del ruolo e della collaborazione attiva di Rspp, Rls e Preposti nell'adozione dei break formativi può permettere di conseguire alcuni vantaggi per i lavoratori, come ad esempio:

- Facilitazione del lavoro di gruppo
- Maggiore focalizzazione sul rischio oggetto di intervento formativo in relazione alla mansione del lavoratore, postazione lavorativa, attrezzatura utilizzata ecc. poiché il luogo dell'intervento formativo è proprio quello in cui si effettua la prestazione di lavoro
- Partecipazione attiva/dibattito/discussione dei lavoratori
- Alto livello di attenzione dei partecipanti per incontri di breve durata e maggiore propensione a fare domande
- Concretezza: a diretto contatto con il rischio/alta percezione/motivazione
- Proposta di eventuali soluzioni alternative
- Condivisioni di emozioni
- Gradimento da parte dei lavoratori. Clima favorevole a questo tipo di formazione non formale ma effettiva
- Segnalazione di "quasi infortuni" e comportamenti insicuri

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue signature on the right and several smaller ones in black and blue ink at the bottom center and left.

- Si punta a risolvere gli eventuali problemi senza atteggiamenti sanzionatori ma rafforzando la cultura della prevenzione
- La formazione è continua e si prolunga nel tempo
- Presidio da parte dell'Rspp
- Ruolo attivo del Preposto (coinvolgimento e sua responsabilizzazione)
- Partecipazione attiva dell'Rls (osservazioni, proposte)
- Collaborazione con l'Organismo Paritetico competente
- Utile per l'aggiornamento del DVR

