CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Per i dipendenti delle Piccole e medie impresemetalmeccaniche e di installazione impianti

Triennio economico e normativo 2021 – 2023

Roma – Luglio 2021

Le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL rivendicano la proprietà intellettuale del testo contrattuale riservandosi di intraprendere ogni azione necessaria alla tutela dei propri diritti nei confronti di chi opererà una riproduzione totale o parziale dello stesso al fine di riproporne i contenuti in altri CCNL

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Nel rispetto delle reciproche prerogative, CNL, CONFSAL e FILD si impegnano a proseguire la loro azione congiunta a sostegno delle PMI e dei rispettivi lavoratori del settore promuovendo un modello sindacale moderno che si caratterizza per la presenza di una strutturata bilateralità confederale che ad oggi trova manifestazione nei tre soggetti bilaterali costituiti dalle Parti: Ente Bilaterale EPABIC, Fondo Interprofessionale FONINT e Fondo Sanitario SANIT.

Su tale solco, CNL, CONFSAL e FILD sottoscrivono il presente CCNL nell'interesse delle numerose federazioni di settore, in ragione della maggiore capacità di sintesi nel rappresentare gli interessi delle rispettive federazioni aderenti e in considerazione di una più ampia capacità di rappresentanza degli interessi diffusi, anche a livello intersettoriale, sia di imprese che di lavoratori.

Tutto ciò premesso

Il giorno 12 del mese di Luglio dell'anno 2021 presso la sede della CONF.S.A.L. in Roma, V.le Trastevere n. 60,

TRA

CNL, Confederazione Nazionale Del Lavoro, rappresentata dal suo Presidente, Michele Antonio Eramo, per la gestione dei legittimi interessi delle imprese associate ed applicanti il presente contratto collettivo, fa riferimento alle proprie Federazioni di categoria;

E

CONFSAL, Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori rappresentata dal suo Segretario Generale, Angelo Raffaele Margiotta che, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo, fa riferimento alle proprie Federazione di categoria;

E

FILD CONFSAL, Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti, rappresentata dal suo Segretario Generale, Erminio Barbalace che, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo, fa riferimento alle proprie Federazione di categoria.

PREMESSA.....

PARTE PRIMA – DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Art. 1 – Campo di applicazione .....

Art. 2 – Decorrenza e durata .....

Art. 3 – Modello contrattuale .....

Art. 4 – Allineamento delle normative contrattuali.....

Art. 5 – Rimandi ad altra contrattazione.....

Art. 6 – Procedure per il rinnovo.....

Art. 7 – Procedure per la disdetta.....

PARTE SECONDA - RELAZIONI SINDACALI

Livelli di contrattazione

Art. 8 – Contrattazione collettiva nazionale .....

Art. 9 – Contrattazione di secondo livello.....

Art. 10 – Materie delegate alla contrattazione di secondo livello.....

Art. 11 – Benefici fiscali accordi di secondo livello.....

Art. 12 – Procedure per il rinnovo della contrattazione di secondo livello .....

Art. 13 – Diritti di informazione e consultazione territoriale .....

Art. 14 – Gestione delle controversie.....

Art. 15 – Controversie collettive interpretative.....

Art. 16 – Diritto di sciopero.....

Art. 17 – Contributo assistenza contrattuale COASCO.....

Diritti sindacali

Art. 18 – Rappresentanze sindacali .....

Art. 19 – Rappresentanze sindacali aziendali e unitarie (RSA - RSU) .....

Art. 20 – Referendum .....

Art. 21 – Assemblea .....

Art. 22 – Trattenute sindacali .....

Diritti individuali

Art. 23 – Lotta alle discriminazioni.....

Art. 24 – Divieto di discriminazione.....

Art. 25 – Molestie .....

Art. 26 – Azioni positive.....

Art. 27 – Tutela delle convinzioni etico-religiose.....

Art. 28 – Tutela della privacy.....

Art. 29 – Tutela delle condotte personali.....

Art. 30 – Attività di controllo delle condotte.....

Art. 31 – Politiche inclusive.....

Composizione delle controversie

Art. 32 – Conciliazione controversie in sede sindacale .....

Art. 33 – Rimandi operativi .....

Art. 34 – Risoluzione della lite in via arbitrale .....

PARTE TERZA – COMPETENZE

Art. 35 – Premessa alla classificazione del personale per competenze .....

Art. 36 – Lavoratori di "Primo ingresso" .....

Art. 37 – Lavoratori in regime di "reimpiego" .....

Art. 38 – Scatti di competenza.....

Art. 39 – Sistema di certificazione contrattuale delle competenze .....

Art. 40 – Costituzione dell'Osservatorio Permanente per l'aggiornamento e la rilevazione di nuovi profili professionali e competenze .....

PARTE QUARTA - RAPPORTO DI LAVORO

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 41 – Assunzione e requisiti per l'accesso .....

Art. 42 – Periodo di prova .....

Art. 43 – Anzianità di servizio.....

Art. 44 – Mansioni lavorative e passaggi di livello .....

Retribuzione

Art. 45 – Normale retribuzione .....

Art. 46 – Paga base nazionale..... .....

Art. 47 – Tipologie di retribuzione .....

Art. 48 – Retribuzione mensile, giornaliera oraria.....

Art. 49 – Assorbimenti .....

Art. 50 – Trattamento personale di vendita a provvigione.....

Art. 51 – Indennità di cassa e maneggio di denaro.....

Art. 52 – Regime retributivo differenziato per il rilancio delle aree svantaggiate.....

Art. 53 – Tredicesima mensilità.....

Orario di Lavoro

Art. 54 – Articolazione dell'orario di lavoro .....

Art. 55 – Programmazione degli orari di lavoro.....

Art. 56 – Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.....

Art. 57 – Flessibilità individuale.....

Art. 58 – Reperibilità .....

Art. 59 – Pausa Pranzo .....

Art. 60 – Lavoro straordinario.....

Art. 61 – Lavoro notturno.....

Art. 62 – Lavoro festivo.....

Art. 63 – Lavoro a turni.....

Art. 64 – Banca delle ore.....

Art. 65 – Modalità di fruizione della banca delle ore.....

Riposi, festività, permessi e congedi

Art. 66 – Riposi settimanali.....

Art. 67 – Permessi retribuiti ROL .....

Art. 68 – Permessi per decesso e grave infermità .....

Art. 69 – Congedi per gravi motivi familiari .....

Art. 70 – Congedo e permesso per handicap .....

Art. 71 – Congedo matrimoniale .....

Art. 72 – Congedo per la formazione .....

Art. 73 – Aspettativa per necessità familiari o personali.....

Art. 74 – Diritto allo studio .....

Art. 75 – Aspettativa non retribuita per tossicodipendenza .....

Art. 76 – Aspettativa per volontariato .....

Ferie e assenze

Art. 77 – Ferie .....

Art. 78 – Assenze per forza maggiore .....

Art. 79 – Assenze ingiustificate.....

Genitorialità

Art. 80 – Congedo di maternità.....

Art. 81 – Astensione obbligatoria per paternità .....

Art. 82 – Congedi parentali .....

Art. 83 – Riposi giornalieri .....

Art. 84 – Congedi per la malattia del figlio .....

Art. 85 – Part-time dopo la gravidanza .....

Malattia e infortuni

Art. 86 – Malattia .....

Art. 87 – Obblighi del lavoratore .....

Art. 88 – Periodo di comporto .....

Art. 89 – Malattie oncologiche .....

Art. 90 – Trattamento economico per malattia .....

Art. 91 – Aspettativa non retribuita per malattia .....

Art. 92 – Cessione di ferie per malattia .....

Art. 93 – Cessione solidale di ferie e permessi a titolo gratuito.....

Art. 94 – Infortunio .....

Sicurezza e prevenzione

Art. 95 – Attuazione normativa .....

Art. 96 – RLS Responsabile dei lavoratori per la sicurezza .....

Art. 97 – Adempimenti attuativi .....

Lavoro agile

Art. 98 – Disciplina del lavoro agile .....

Trasferte e trasferimenti

Art. 99 – Trasferta.....
Art. 100 – Trasfertisti.....
Art. 101 – Trasferimento .....
Art. 102 – Distacco .....
Gestione disciplinare
Art. 103 – Diritti del lavoratore .....
Art. 104 – Doveri del lavoratore .....
Art. 105 – Divieto di concorrenza.....
Art. 106 – Conservazione degli utensili.....
Art. 107 – Riservatezza .....
Art. 108 – Provvedimenti disciplinari .....
Art. 109 – Ammonizione verbale .....
Art. 110 – Ammonizione scritta .....
Art. 111 – Multa .....
Art. 112 – Sospensione .....
Art. 113 – Licenziamento disciplinare .....
Retribuzione accessoria
Art. 114 – Strumenti retributivi accessori .....
Art. 115 – Area di validità .....
Art. 116 – Indennità sostitutiva del servizio di mensa .....
Art. 117 – Indennità trasporti urbani .....
Cessazione del rapporto di lavoro
Art. 118 – Fattispecie risolutorie .....
Art. 119 – Morte del lavoratore.....
Art. 120 – Dimissioni .....
Art. 121 – Licenziamento per giustificato motivo .....
Art. 122 – Licenziamento per giusta causa .....
Art. 123 – Preavviso .....
Art. 124 – Trattamento di fine rapporto (TFR) .....
Art. 125 – Richiesta di anticipazione TFR.....
Art. 126 – Pagamento TFR .....
PARTE QUARTA – CONTRATTI ATIPICI
Apprendistato
Art. 127 – Disciplina dell'Apprendistato .....
Art. 128 – Forma e durata minima del contratto .....
Art. 129 – Limiti numerici .....
Art. 130 – Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica .....
Art. 131 – Apprendistato professionalizzante .....
Art. 132 – Apprendistato di alta formazione e ricerca .....

Art. 133 – Disciplina del rapporto ……
Art. 134 – Periodo di prova ……
Art. 135 – Obblighi del datore di lavoro ……
Art. 136 – Doveri dell'apprendista ……
Art. 137 – Trattamento normativo ……
Art. 138 – Livelli di inquadramento e trattamento economico ……
Art. 139 – Malattia e infortunio dell'apprendista……
Art. 140 – Obblighi di comunicazione ……
Art. 141 – Rinvio alla legge ……
Collaborazioni organizzate dal committente
Art. 142 – Requisiti di applicabilità ……
Art. 143 – Disciplina del rapporto ……
Art. 144 – Modalità di erogazione della prestazione ……
Art. 145 – Cause di sospensione del rapporto ……
Art. 146 – Durata del rapporto ……
Art. 147 – Compensi ……
Art. 148 – Risoluzione del rapporto ……
Art. 149 – Monitoraggio e certificazione dei contratti ……
Contratto di somministrazione
Art. 150 – Sfera di applicabilità ……
Lavoro intermittente
Art. 151 – Definizione contratto di lavoro intermittente ……
Art. 152 – Disciplina del rapporto di lavoro intermittente ……
Art. 153 – Assunzione ……
Art. 154 – Indennità di disponibilità ……
Art. 155 – Retribuzione ……
Art. 156 – Consistenza organico-aziendale……
Lavoro a tempo determinato
Art. 157 – Apposizione del termine ……
Art. 158 – Proroghe e rinnovi ……
Art. 159 – Proporzione numerica ……
Art. 160 – Periodo di prova ……
Art. 161 – Trattamento economico ……
Art. 162 – Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione ……
Art. 163 – Diritto di precedenza ……
Contratto a tempo parziale
Art. 164 – Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale ……
Art. 165 – Tipologia e contenuti di lavoro a tempo parziale ……
Art. 166 – Clausole elastiche ……
Art. 167 – Prestazioni supplementari e straordinarie ……

Art. 168 – Trattamento economico e normativo ……..
Art. 169 – Periodo di comporto per malattia ……
Art. 170 – Trasformazione del rapporto ……..
Art. 171 – Consistenza dell'organico aziendale ……
Art. 172 – Diritto di precedenza ……
PARTE QUINTA – BILATERALITA'
Art. 173 – Ente Bilaterale Nazionale EPABIC……..
Art. 174 – Enti bilaterali territoriali ……..
Art. 175 – Organismi paritetici……
Art. 176 – Commissioni di conciliazione ……..
Art. 177 – Commissioni di certificazione ……..
Art. 178 – Osservatorio nazionale ……..
Art. 179 – Osservatori territoriali ……..
Art. 180 – Funzionamento EPABIC……
Art. 181 – Finanziamento Ente Bilaterale EPABIC……..
Art. 182 – Finanziamento enti territoriali ……..
Art. 183 – Fondo interprofessionale per la formazione continua FONINT ……..
Art. 184 – Fondo integrativo assistenza sanitaria SANINT……..
Art. 185 – Welfare ……
PARTE SESTA – POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
Art. 186 – Promozione delle politiche attive……..
Art. 187 – Tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo……..
Allegati
Tabella retributiva regime ordinario……..
Tabelle retributive regimi di primo ingresso e di reimpiego ……
Piano formativo individuale per apprendisti ……..
Piano formativo individuale per lavoratori in regime di primo ingresso e di reimpiego ……
E) Classificazione del personale ……..

PREMESSA

Il presente testo contrattuale disciplina, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro intercorrenti tra le piccole e medie imprese operanti nel settore della metalmeccanica e della installazione di impiantied il relativo personale dipendente. Attraverso la stipula del presente CCNL le Parti hanno inteso mettere in atto misure finalizzate a favorirel'occupabilità e sostenere l'imprenditorialità delle piccole imprese operanti nel settore metalmeccanico, individuandone le criticità e ricercando soluzioni innovative che possano contribuire alla creazione di nuovi posti di lavoro, alla valorizzazione del lavoro industriale ed al miglioramento delle condizioni di lavoro.

In particolare, in una fase preliminare alla stipula del CCNL, le Parti hanno analizzato l'attuale situazione del mercato del lavoro e i cambiamenti che si stanno verificando dal punto di vista economico, sociale e culturale. Con l'avvento della società della conoscenza, dell'industrializzazione e del mercato globale, infatti, si è imposta in ambito lavorativo la diffusione di standard professionali sempre più elevati, raffinati ed in continua evoluzione. L'avanzamento tecnologico e la crescente digitalizzazione dell'economia comporta l'obsolescenza delle conoscenze tradizionali e richiede sempre più ai lavoratori del mercato del lavoro 4.0 la padronanza di nuove competenze.

Le repentine trasformazioni in atto impattano ed influenzano in particolar modo il lavoro alle dipendenzedelle piccole e medie industrie, comportando la necessità di rivedere in maniera critica le soluzioni contrattuali già esistenti.

E' necessario un modello contrattuale che superi la rigidità della contrattazione su base nazionale in favore di una su base territoriale o aziendale, permettendo di poter meglio adattaregli standard retributivi e le tutele dei lavoratori ai singoli contesti produttivi, tenendo conto delle peculiarità dell'ambiente socioeconomico nel quale la piccola impresa metalmeccanica opera ed alla quale è connessa.

Occorre, al contempo, al fine di evitare la prematura fuoriuscita dei lavoratori dal mondo del lavoro, accrescere la qualità della formazione, rendere le competenze qualificabili e certificabili e favorire la continua analisi del fabbisogno formativo nel settore.

Per tale motivo il presente CCNL propone un nuovo sistema di classificazione del personale basato sulle competenze, individuate e differenziate per ogni profilo professionale e, contestualmente introduce discipline basate sulla formazione professionale e sul metodo dell'educazione permanente, facendo sì che le persone possano accedere a percorsi formativi di qualità sin dalla prima assunzione e durante tutto l'arco della vita, adeguandosi alle esigenze in continua evoluzione del mercato del lavoro. La formazione non può infatti essere esclusivamente indirizzata a creare ambienti di lavoro sicuri ma deve favorire l'inserimento e il reinserimento occupazionale degli individui e la continua innovazione e crescita delle competenze dei lavoratori.

Al fine di promuovere la piena occupazione nel settore, le Parti condividono l'importanza di interventi coerenti ed integrati con gli operatori pubblici e privati per l'impiego, anche a livello territoriale, per il potenziamento delle Politiche Attive per il lavoro. Si ritiene opportuno promuovere e valorizzare tutti glistrumenti di politica attiva che possano garantire un puntuale incontro tra domanda e offerta di lavoro, sostenendo in modo efficace i processi di collocazione e ricollocazione nel mercato del lavoro.

Le Parti assumono inoltre l'impegno di promuovere un sistema di bilateralità in grado di fornire anche alle piccole e piccolissime imprese azioni significative in materia di politiche attive, erogazioni salariali legate ad incrementi di produttività,

costante adeguamento delle competenze e welfare, fino ad oggi prerogative esclusive delle grandi aziende. La bilateralità è infatti l'ambito ideale nel quale far convergere, ai fini di un loro superamento, le molteplici esigenze di aziende e lavoratori, sia in forma singola che aggregata, fornendo così risposte immediate ai singoli contesti produttivi territoriali.

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale EPABIC il compito di monitorare l'andamento del mercato lavoro e di promuovere e mettere in atto, anche con il supporto delle Agenzie per il Lavoro, tutte le azioni di politiche attive che possano consentire il raggiungimento dei suddetti obiettivi: inserimento e reinserimento occupazionale nel settore di riferimento, integrazione lavorativa di soggetti provenienti da contesti lavorativi differenti, incontro tra domanda e offerta di lavoro per consentire ai beneficiari l'attivazione di nuovi rapporti di lavoro dipendente continuativi e stabili nel tempo, sostegno ai lavoratori nella costruzione o ricostruzione della propria identità professionale e potenziamento delle competenze. Le Parti si impegnano, dunque, a proseguire la loro azione congiunta a sostegno delle PMI e deilavoratori del settore promuovendo un modello sindacale moderno e coerente con le concrete esigenze aziendali, ponendo continua attenzione alla salvaguardia dei livelli occupazionali e al miglioramento degli standard di vita e lavoro del relativo personale dipendente.

PARTE PRIMA- DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro posti in essere dalle imprese appartenenti ai seguenti settori:

Settore Siderurgico

Stabilimenti per la produzione di ghisa di prima fusione;

Stabilimenti per la produzione di acciaio, anche se colato a getti;

Stabilimenti per la produzione di ferro, ghisa, acciaio, piombo e leghe;

Stabilimenti per la produzione di latta;

Stabilimenti per la produzione di semiprodotti (blumi, billette, bidoni, grossi e medi fucinati);

Stabilimenti per la produzione di tubi laminati, laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;

Lavorazioni artistiche eseguite su metalli e leghe;

Settore Navalmeccanico

Stabilimenti per la costruzione, allestimento, manutenzione e riparazione di navi o di imbarcazioni di qualsiasi tipo;

Stabilimenti per la costruzione, allestimento, manutenzione e riparazione di galleggianti, compresi ibacini, pontoni e chiatte;

Stabilimenti per il recupero e la demolizione di navi e di loro parti;

Stabilimenti per l'esercizio di bacini di carenaggio;

Settore Elettromeccanico ed Elettronico

Stabilimenti fabbricanti prodotti che utilizzino elettricità o nei quali la parte elettrica sia comunque di fondamentale importanza, quali:

Macchine ed apparecchi per la generazione, distribuzione, trasformazione, misura ed utilizzazionedell'energia elettrica;

Apparecchi e macchinari per la telefonia e le telecomunicazioni, le gestioni di reti o servizi di telefonia e la progettazione di sistemi ed apparati per le telecomunicazioni;

Equipaggiamenti elettrici per materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie;

Apparecchi per l'utilizzazione dell'energia elettrica per uso domestico, medicale o industriale;

Apparecchi per l'illuminazione e la segnalazione luminosa con energia elettrica;

Impianti ed apparecchiature elettroniche, la produzione, l'implementazione e la manutenzione dihardware e software informatici;

Produzione di componentistica microelettronica;

Fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici alle imprese;

Settore Auto-Aviomotoristico

Stabilimenti che svolgono attività di costruzione di:

Autovetture;

Autocarri;

Carrozzerie per autovetture ed autocarri;

Aeromobili, missili e veicoli spaziali;

Motori per la propulsione di autovetture, autocarri, aeromobili e missili;

Trattori agricoli;

Settore Metallurgia non ferrosa

Stabilimenti che svolgono attività di:

Produzione di metalli non ferrosi;

Fusione di metalli o leghe non ferrose;

–Trasformazione plastica di metalli e leghe non ferrose in laminati, estrusi, imbuti, laminati, stampati,fucinati e tranciati;

Settore Fonderia di seconda fusione

Stabilimenti di fusione di ghisa o acciaio in getti.

Settore Meccanica generale

Stabilimenti che svolgono attività dirette alla:

Forgiatura e stampaggio del ferro e dell'acciaio;

Laminazione e trafilatura a freddo del ferro e dell'acciaio;

Costruzione, montaggio, riparazione e manutenzione di materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tranvie, teleferiche e funivie, motocicli, motofurgoncini, carrozzerie relative, biciclette ed affini;

Carpenteria, caldareria, condotte forzate, infissi, serrande, mobili, casseforti, arredi metallici, motriciidrauliche, a vapore ed a combustione interna e affini, nonché tutte le loro parti o accessori caratteristici;

Lavorazione, confezione, fornitura del ferro tondo per cemento armato e della sua posa in opera;

Generazione e utilizzazione della energia termica per uso industriale, domestico e medicale;

Produzione di apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia di natura diversadall'elettricità;

Produzione di apparecchi, utensili e strumenti per medicina, chirurgia, ortopedia ed odontoiatria, macchine ed apparecchi per scavi, perforazione, trivellazione di terreni, rocce ecc;

Produzione di apparecchi ed utensili per il trattamento meccanico di minerali e pietre, per lalavorazione di marmi ed affini, per i cantieri edili e stradali;

Produzione di macchine operatrici e relativi accessori per la lavorazione dei metalli, del legno, delsughero e di materia sintetica;

Fabbricazione di cartoni, carta per cartotecnica, legatoria, stampa;

Fabbricazione di macchine, apparecchi ed accessori per l'industria tessile e dell'abbigliamento;
Fabbricazione di macchine ed apparecchi per l'agricoltura e le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche e del freddo;
Fabbricazione di macchine ed apparecchi per le industrie chimiche e della gomma;
Costruzione di utensili per macchine operatrici, strumenti di officina, utensili ed attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio ed armi bianche;
Produzione di pompe, compressori, macchine pneumatiche, ventilatori, aspiratori, macchine ed apparecchi affini, organi di chiusura e di regolazione per condotte di vapore e di fluidi, nonché apparecchi ed attrezzature per impianti igienico-sanitari e di riscaldamento;
Produzione di macchine ed apparecchi per disinfezione, condizionamento d'aria, lavanderia e stireria;
Produzione di macchine ed impianti per posta pneumatica, distributori di carburante e distributori automatici;
Produzione di armi e materiale per uso bellico, da caccia e sportivo;
Costruzione di apparecchi geofisici e topografici, macchine fotografiche, cinematografiche e di riproduzione;
Produzione di macchine da scrivere, calcolatrici, contabili, affrancatrici o simili e orologi;
Costruzione di vasellame, stoviglie, posate, coltelleria e utensili vari da cucina;
Costruzione di articoli vari per ferramenta e minuterie metalliche;
Costruzione di reti e tele metalliche, tubi, fili, corde, funi e catene;
Costruzione di strumenti musicali metallici;
Costruzione di oggetti in ferro battuto;
Costruzione di scatolame ed imballaggi metallici;
Fabbricazione e lavorazione di tubi a freddo o a caldo;
Installazione di impianti, manutenzione e gestione di impianti industriali e di complessi meccanici, idraulici, termici, elettrici, di sollevamento, telefonici e di reti telefoniche, elettriche o affini e di apparecchiature di sollevamento e di segnaletica stradale;

Settore Oreficeria
Stabilimenti diretti alla:
Gioielleria;
Argenteria;
Posateria in argento e bigiotteria;
Nonché tutte le unità produttive che abbiano con il settore interconnessioni di significativa rilevanza.

Art. 2 – Decorrenza e durata
Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro decorre dalla data del 1 luglio 2021 e scade il 30 giugno 2023. Le Parti si impegnano, durante tutto il periodo di vigenza del presente CCNL, a rivedersi con cadenza annuale al fine di armonizzare, rispetto ai futuri andamenti, l'attuale disciplina economica e normativa.

Art. 3 – Modello contrattuale

L'attuale modello contrattuale in essere tra le Parti sottoscrittrici del CCNL prevede che la contrattazionecollettiva sia di vigenza triennale e che la contrattazione di secondo livello (territoriale o aziendale), anch'essa di durata triennale, abbia ad oggetto le materie delegate dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.

Art. 4 – Allineamento delle normative contrattuali

Le aziende che, aderendo ad una delle Organizzazioni datoriali sottoscrittrici del presente CCNL, intendano applicare il presente Contratto Collettivo Nazionale ai propri dipendenti, già assunti con altro CCNL, dovranno garantire al lavoratore un inquadramento contrattuale, secondo l'effettiva mansione svolta presso l'azienda, con riferimento alle declaratorie ed ai profili della Classificazione del Personale previste dal presente CCNL.

Art. 5 – Rimandi ad altra contrattazione

Le Parti contraenti ribadiscono che il presente CCNL demanda la gestione condivisa di alcune materie, trale quali:

Concertazione;

Modelli Contrattuali;

Rappresentatività;

Apprendistato;

Sicurezza nei luoghi di lavoro;

Bilateralità;

Agli accordi interconfederali sottoscritti da CNL e CONFSAL.

Infine le Parti stabiliscono che i contenuti di detta contrattazione interconfederale siano automaticamente recepiti all'interno del presente CCNL.

Art. 6 – Procedure per il rinnovo

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, sei mesi prima della scadenza. Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo la presentazione della piattaforma, le Parti si asterranno dall'intraprendere iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Il rinnovo del presente CCNL andrà effettuato entro i 120 giorni dalla sua scadenza naturale; in caso di prolungamento delle trattative oltre la data del 01 luglio 2023, ai lavoratorisarà riconosciuta un'indennità di vacanza contrattuale pari al 50% del tasso di inflazione programmata.

Art. 7 – Procedure per la disdetta

Ciascuna Parte potrà dare disdetta del presente CCNL mediante comunicazione con lettera A/R da inviarsi a tutte le Parti sottoscrittrici ed all'Ente Bilaterale EPABIC. La comunicazione andrà inviata con un preavviso di mesi sei.

Livelli di Contrattazione

Le Parti stabilisco che i livelli di contrattazione sono due:

Contrattazione Collettiva Nazionale

Contrattazione Collettiva Territoriale o Aziendale

Art. 8 – Contrattazione Collettiva Nazionale

Le Parti, pur riconoscendo alla Contrattazione Collettiva Nazionale un ruolo centrale nella regolazione dei rapporti di lavoro, valutano opportuno il superamento della rigidità della stessa e si impegnano a promuovere un nuovo modello sindacale nel quale la contrattazione di secondo livello, opportunamentepotenziata e regolata, possa sempre più derogare al Contratto Collettivo Nazionale, colmando le differenziazioni territoriali, produttive e salariali.

Art. 9 – Contrattazione di secondo livello

Dall'entrata in vigore del presente contratto, anche tramite Federazioni o Associazioni aderenti e autorizzate dalle OO. SS. firmatarie, può essere attivata la contrattazione collettiva territoriale o aziendale. Le materie oggetto di contrattazione sono quelle previste dal presente CCNL nei successivi articoli;

Le Parti, nel confermare la contrattazione di secondo livello quale strumento di vantaggio, che apre opportunità sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto dei fattori che gravano sulle aziende e sui territori, individuano i seguenti criteri guida per l'esercizio di tale livello di confronto;

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal presente

C.C.N.L. o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale, secondo il principio del *ne bis in idem*;

La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro; Laddove la contrattazione aziendale o territoriale istituisca riconoscimenti economici di natura variabile (cosiddetti premi di produttività), questi dovranno avere come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, efficienza ed innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività e della produttività, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti dal DM 25 marzo 2016 e della successiva circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno. A tal fine la contrattazione aziendale o territoriale dovrà prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che possono consistere, ad esempio, nell'aumento della produzione o nel risparmio di fattori produttivi, ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e deiservizi offerti, anche attraverso la riorganizzazione del lavoro. Il raggiungimento degli obiettivi prefissati dovrà essere verificabile in modo oggettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genereappositamente individuati nel contratto.

Laddove la contrattazione di secondo livello istituisca indennità, emolumenti o premi fissi, tali somme non potranno accedere ai benefici di natura fiscale previsti dalla legge.

È possibile definire appositi accordi aziendali che prevedano, a richiesta del lavoratore, la sostituzione intutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare resi dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale sanitaria o culto.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo, previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti.

Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non concorrono alla determinazione della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti, e per i datori di lavoro dall'Associazione territoriale acarattere generale aderente alla CNL.

I Contratti Aziendali o Territoriali dovranno essere depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione.

La contrattazione aziendale o territoriale è resa efficace e vincolante tra le Parti sottoscrittrici esclusivamente a seguito della verifica di conformità, effettuata da apposite commissioni in seno all' EnteBilaterale EPABIC, dei contenuti dell'accordo alle disposizioni del presente CCNL.

Art. 10 – Materie delegate alla contrattazione di secondo livello

Possono essere concluse attraverso la contrattazione aziendale o territoriale specifiche intese finalizzatea modificare in tutto o in parte singoli istituti economici e normativi del presente CCNL di categoria in un'ottica di superamento di situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale di determinate aree produttive. Più precisamente le intese possono essere finalizzate al raggiungimento deiseguenti obiettivi:

Maggiore occupazione

Qualità dei contratti di lavoro

Adozione di forme di partecipazione dei lavoratori

Emersione del lavoro irregolare

Incrementi di competitività e di salario

Gestione delle crisi aziendali ed occupazionali

Investimenti e avvio di nuove attività

Le materie che possono essere oggetto di contrattazione di secondo livello territoriale o aziendale sono:

Trattamenti retributivi integrativi;

Premi di produzione;

Pagamento della tredicesima in ratei mensili;

Trattamento degli aumenti periodici di retribuzione;

Diverso trattamento delle maggiorazioni retributive per lavoro supplementare e straordinario;

Indennità sostitutive, retribuzione accessoria e superminimi individuali;

Politiche retributive finalizzate al superamento di situazioni di crisi, emersione del lavoro irregolare e aumento dei livelli occupazionali;

Orario di lavoro, flessibilità e banca delle ore;

Determinazione dei turni di lavoro e degli eventuali riposi compensativi;

Regolamentazione relativa ad igiene, sicurezza e ambiente di lavoro;

Diversa regolamentazione per consegna, uso e conservazione di macchinari o utensili;

Modalità di assegnazioni del carico di lavoro;

Diversa regolamentazione della disciplina della reperibilità;

Superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di lavoro a tempo parziale;

Interruzione dell'orario giornaliero di lavoro;

Orario di lavoro per le aziende legate a cicli stagionali;

Intervallo per la consumazione dei pasti;

Ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;

Articolazione dei turni di riposo settimanale;

Adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro annuale reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;

Pari opportunità – lavoro femminile – conciliazione tempi vita e lavoro;

Welfare e assistenza sanitaria integrativa;

Disciplina aziendale della formazione professionale;

Determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsiformativi;

Diversa regolamentazione della disciplina dei lavoratori di primo ingresso;

Definizione di specifiche misure volte ad agevolare l'inserimento e il reinserimento lavorativo nel mercato dellavoro;

Individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;

Diversa regolamentazione della disciplina della trasferta;

Regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;

Mensa o buoni pasto;

Adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;

Ridefinizione dei limiti di utilizzo dei contratti a tempo determinato e della somministrazione di lavoro a tempo determinato;

Stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti regolandone la eventuale computabilità nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo;

Interventi mirati ad una diversa organizzazione del lavoro nelle aziende caratterizzate da un'elevata stagionalità, in fase di avvio o operanti in contesti produttivi particolarmente depressi;

Definizione di qualifiche esistenti in azienda e non equiparabili con quelle comprese nella classificazione del

CCNL;

Eventuali restrizione riguardanti l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;

Disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandati alla contrattazione regionale, provinciale o aziendale dal CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio;

Tutto quant'altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale garantendo maggiore occupazione, emersione del lavoro irregolare, superamento di situazioni di crisi, incremento della produttività e dell'occupazione.

Art. 11 – Benefici fiscali accordi di secondo livello

Gli accordi territoriali o aziendali attuati in applicazione del presente CCNL potranno accedere agli sgravi previsti per la contrattazione di secondo livello. Detti accordi dovranno, pena la loro nullità, riguardare solo le materie oggetto di contrattazione che sono previste dal presente CCNL nei successivi articoli.

Art. 12 – Procedure per il rinnovo della contrattazione di secondo livello

Al fine di avviare le trattative per il rinnovo del secondo livello di contrattazione la piattaforma sarà presentata in tempo utile, due mesi prima della scadenza. Durante tale periodo, e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

Art. 13 – Diritti di Informazione e Consultazione territoriale

Le relazioni a livello territoriale o aziendale sono attuate in applicazione del presente contratto collettivo e mirano ad aumentare il livello di informazione e il coinvolgimento dei lavoratori nelle scelte aziendali. Annualmente le Parti esamineranno l'andamento del quadro economico, produttivo ed occupazionale a livello territoriale o aziendale cercando di elaborare indirizzi utili alla risoluzione delle criticità che interessano particolari ambiti produttivi e lavorativi.

In tale occasione saranno oggetto di esame congiunto lo stato dei livelli occupazionali, le eventuali ricadute conseguenti a processi di innovazione tecnologica, le eventuali ricadute conseguenti al manifestarsi di dinamiche di natura commerciale, l'andamento dei consumi, l'andamento delle azioni di politica attiva, l'efficacia delle azioni formative, la quantità e la qualità degli accordi di secondo livello sottoscritti e l'andamento delle politiche di welfare e di sostegno al reddito. Le relazioni di livello nazionale saranno regolate dall'Ente Bilaterale EPABIC, composto dai rappresentanti delle Partisottoscrittrici.

Art. 14 – Gestione delle controversie

Ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente ed al fine di favorire il regolare andamento delle relazioni industriali, prevenendo e riducendo quanto più possibile le situazioni conflittuali ed i conseguenti effetti negativi per le imprese e per i lavoratori, le Parti sottoscrittrici osserveranno le

procedure di raffreddamento e di conciliazione in appresso specificate, secondo la ripartizione travertenze nazionali e vertenze territoriali/aziendali.

Controversie nazionali:

Le controversie aventi ad oggetto la disciplina del rapporto di lavoro e l'esercizio dei diritti sindacali che riguardano una pluralità di dipendenti dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione da effettuarsi tra CNL e CONFSAL, escludendo durante la fase di confronto il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale e legale. È esclusa dalla predetta procedura la materia attinente ai licenziamenti collettivi, per la quale si applica la legge n. 223 del 1991 e s.m.i.

L'Intero procedimento deve concludersi, indipendentemente dall'esito, entro trenta giorni, trascorsi i quali le Parti saranno libere di agire secondo il proprio interesse.

Livello regionale:

Qualora insorga un conflitto collettivo di lavoro presso più aziende di una stessa regione, le Segreterie territorialmente competenti delle OO.SS. firmatarie, congiuntamente o singolarmente, chiederannol'attivazione della procedura di seguito indicata.

Entro i dieci giorni successivi alla ricezione della predetta comunicazione, l'EPABIC attiverà le procedure per il tentativo di risoluzione della vertenza.

Dopo dieci giorni lavorativi, quale che sia l'esito del confronto, le Parti saranno libere di agire secondo interesse.

Durante l'espletamento delle procedure di cui sopra le Parti si asterranno da ogni azione diretta.

Art. 15 – Controversie collettive interpretative

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire in caso di controversie collettive interpretative il ricorso al lodo arbitrale.

Le Parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Nazionale. Se trascorsi 30 giorni le Parti non troveranno un accordo, saranno libere di agire secondo interesse.

Art. 16 – Diritto di sciopero

Le Parti con il presente CCNL si pongono l'obiettivo di costruire nuove relazioni sindacali e sociali, e l'intento di accrescere la solidarietà tra le diverse espressioni dei lavoratori.

Il quadro dei rapporti e delle relazioni sindacali offre un forte contributo di chiarezza attraverso l'autonoma regolamentazione delle procedure e delle forme di sciopero ed esige dalle controparti una contemporanea e corrispondente reciprocità di impegni e di atteggiamenti comportamentali, in modo che l'intero sistema delle relazioni possa conseguire livelli di trasparenza e di sicura efficacia su tutto l'arco dei problemi che costituiscono l'insieme dei rapporti, le Parti sottoscrittrici demandano all'EPABIC ladefinizione di un Codice di condotta.

Art. 17 – Contributo Assistenza Contrattuale COASCO

Le aziende che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale (COASCO) fissato nella misura del 1% da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda;

Il COASCO è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, da CNL e dalle relative Federazioni firmatarie, per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL.

Il COASCO ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presenteCCNL.

Il COASCO è riscosso direttamente dalla Confederazione CNL o per il tramite dell'Ente Bilaterale EPABIC. Circa le modalità di versamento si rimanda ai regolamenti interni della Confederazione CNL reperibili sulsito internet della stessa.

Diritti sindacali

Art. 18 – Rappresentanze sindacali

Sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte di Consigli o Comitati direttivinazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL. L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare all'impresa e alla rispettivaOrganizzazione dei datori di lavoro l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali. Lacomunicazione deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata o a mezzo Pec.

I Dirigenti Sindacali hanno diritto ad un massimo di 75 ore annue di permessi o congedi retribuiti perpartecipare alle riunioni dei rispettivi organi sindacali di appartenenza.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della caricaricoperta.

Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Art. 19 – Rappresentanze Sindacali Aziendali e Unitarie (RSA-RSU)

Sono da considerarsi Rappresentanti Sindacali Aziendali (R.S.A.) i lavoratori che fanno parte delle rappresentanze costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

I Componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiorea otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione

scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite i competenti organismi delle rispettiveOrganizzazioni Sindacali.

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loromandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

a n. 1 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 16 a 50dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

a n. 2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 51 a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

n. 4 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano più di 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

I suddetti permessi retribuiti saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) e a un'ora e 30 minuti all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lettera a);

A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Il lavoratore che intende esercitare tale diritto deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unitàaziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori. Copia delle comunicazioni dovranno essere contemporaneamente consegnate alla Direzione dell'azienda.

Analoghe previsioni e diritti saranno riconosciuti ai lavoratori eletti a rappresentanti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.). Le modalità di elezione delle RSU sono determinate con apposito Accordo Interconfederale.

Art. 20 – Referendum

Nelle aziende con più di quindici dipendenti, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario dì lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale. I referendum sono indetti dalla RSA tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum sono stabilite nell'Accordo Interconfederale per le elezioni delle RSU.

Art. 21 – Assemblea

Nelle unità aziendali ove siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unitàmedesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, inlocale messo a disposizione dal datore di lavoro.

La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con

l'indicazione dell'ordine del giorno.

Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali durante l'orario dilavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale,tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende.

Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti, delleattrezzature e del patrimonio aziendale.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi dì essi.

Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati, previo relativo preavviso al datore di lavoro.

Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore di durata.

Art. 22 – Trattenute sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali a favore delle OO.SS. firmatarie del presenteCCNL a fronte della presentazione dei lavoratori di specifica delega autorizzativa.

Gli importi saranno pari all'1% della retribuzione lorda.

Gli importi andranno bonificati mensilmente alle OO.SS. destinatarie.

Le deleghe potranno essere annullate in qualsiasi momento e cesseranno di produrre effetti dallaretribuzione del mese successivo a quello della disdetta.

Le disdette vanno inviate a cura del lavoratore all'azienda che rilascerà apposita ricevuta.

Diritti individuali

Art. 23 – Lotta alle discriminazioni

È fatto obbligo di contrastare ed alla fine eliminare integralmente, ogni e qualsiasi prassi lavorativa che possa essere usata a pretesto per una qualsiasi situazione di discriminazione sulla assegnazione di mansioni ed incarichi.

Ogni attività che sia riconducibile a minore attrattività rispetto ad altre previste per lo stesso livello di inquadramento andrà assegnata a rotazione a tutti i lavoratori indicando chiaramente quali siano i meccanismi di determinazione per i diversi incarichi.

Art. 24 – Divieto di discriminazioni

E' fatto espresso divieto, in piena applicazione del dettato costituzionale e dello Statuto dei lavoratori, nonché dei testi dei Decreti Legislativi n. 198/2006, n. 215/2003, n. 216/2003 e n. 286/1998 di operare alcun tipo di discriminazione, sia essa diretta sia essa indiretta, tra i dipendenti per ragioni derivanti dallarazza, dall'etnia, dall'orientamento religioso, dalle ragioni politiche e sindacali, dal sesso, dall'orientamento sessuale, da convinzioni personali, handicap, età e provenienza geografica.

Si ricorda altresì che, come previsto dalla L. 135/1990 è vietata la discriminazione sulla base della sieropositività.

Art. 25 – Molestie

Il datore di lavoro, ai sensi della normativa vigente, è tenuto altresì a prevenire il verificarsi di molestie emolestie sessuali sul posto di lavoro, ossia tutte quelle azioni poste in essere, per ragioni connesse al sesso o a connotazione sessuale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Art. 26 – Azioni positive

Al fine di implementare e qualificare i divieti posti nel precedente articolo, per quanto attiene ai rapporti uomo/donna, le Parti sottoscrittrici si impegnano a favorire la promozione di azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

eliminare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a secondadel sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Art. 27 – Tutela delle convinzioni etico-religiose

Nel rispetto delle esigenze produttive e lavorative le imprese opereranno per evitare che i propri dipendenti si trovino in difficoltà personale per il sopravvenuto contrasto tra le proprie convinzioni etico- religiose e le disposizioni di servizio.

A tal proposito, il datore di lavoro che occupi alle proprie dipendenze lavoratori provenienti da diversi Paesi, dovrà altresì, come previsto dal D.Lgs. 81/2008, provvedere alla valutazione dei rischi di stress lavoro-correlato e organizzare l'attività lavorativa in relazione ad eventuali particolari esigenze etiche o religiose dei lavoratori suddetti.

Fermo restando l'obbligo di non discriminazione su ogni altra considerazione, nella programmazione dell'attività lavorativa si cercherà di limitare le situazioni di conflittualità tra i dipendenti per l'assegnazione di eventuali specifiche attività solo ad alcuni lavoratori al fine di garantire la tutela per gli altri colleghi di quanto previsto dal presente articolo.

Art. 28 – Tutela della privacy

Le imprese dovranno evitare qualsiasi accesso non autorizzato o ridondante ai dati sensibili dei propri dipendenti raccolti per l'esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

L'azienda in caso di terziarizzazione del servizio di gestione del personale, dovrà comunicare – mediante affissione – i dati dello studio di consulenza di lavoro incaricato di detto servizio.

Per tutto quanto non disciplinato nel presente articolo si rimanda alla normativa vigente in tema di tutela della privacy, anche in riferimento all'utilizzo in azienda di strumenti che consentano il controllo adistanza.

Art. 29 – Tutela delle condotte personali

L'azienda, pur nell'esercizio dei sui diritti di indirizzo ed organizzazione della prestazione lavorativa dei propri dipendenti, eviterà di procedere alla raccolta informatica di ulteriori dati che possano essere utilizzati, anche in modalità involontaria, per definire gli stili di condotta personale dei diversi lavoratori.

Art. 30 – Attività di controllo delle condotte

Le disposizioni previste a tutela dei lavoratori non comportano il venir meno dell'attività di controllo da parte dell'impresa sui lavoratori definita dalla Legge 300/70 e dal D. Lgs.151/2015.

Art. 31 – Politiche inclusive

Le Parti richiamando i contenuti della Legge 68/1999, demandano all'EPABIC la gestione delle politiche di inclusione al lavoro per le imprese che applichino il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Composizione delle Controversie

Art. 32 – Conciliazione controversie in sede sindacale

Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della vigente normativa.

Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale dell'EPABIC.

Art. 33 – Rimandi operativi

Le Commissioni di Conciliazione istituite presso l'Ente Bilaterale – EPABIC sono normate ai sensi degli appositi Regolamenti approvati o dall'EPABIC Nazionale o dagli Enti regionali per i rispettivi ambiti di competenza.

Art. 34 – Risoluzione della lite in via arbitrale

Ai sensi dell'art. 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativodi conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le Parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i qualis'intende revocato, salvo accordo delle Parti a concedere un ulteriore termine;

le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;

l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento,anche derivanti da obblighi comunitari. Le Parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le Parti e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra la Parti (ai sensi dell'art. 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (*ex* art. 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art. 808-*ter* c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

PARTE TERZA – COMPETENZE

Art. 35 – Premessa alla classificazione del personale per competenze

L'attuale contesto sociale, economico e produttivo e i profondi cambiamenti introdotti ed accelerati dall'innovazione tecnologica impongono di ripensare i processi produttivi e i sistemi organizzativi aziendali.

Le Parti firmatarie, consapevoli del diffuso livello di obsolescenza su gran parte dei profili professionali che non rappresentano più in maniera efficace le attività ed i contenuti professionali di fatto presenti nelle diverse realtà organizzative, hanno messo a punto un sistema di **classificazione del personale** che supera la tradizionale classificazione per mansioni, abbracciando un **sistema di classificazione per competenze**. L'acquisizione di nuove e rinnovate competenze come leva occupazionale, permetterà al lavoratore di crescere parallelamente alle evoluzioni in essere nel mercato del lavoro 4.0 e di transitare con facilità da un'occupazione all'altra, sia sul territorio nazionale, sia su quello internazionale.

A tale scopo, si attribuisce alla **formazione continua** un ruolo centrale. Le Parti valutano prioritario affiancare ai modelli tradizionali di formazione di tipo formale, modalità di apprendimento non formale, in un'ottica di aggiornamento continuo delle competenze e di crescita personale e professionale.

L'innovazione apportata dal presente C.C.N.L. consentirà di valorizzare sotto il profilo contrattuale sia la dimensione professionale del lavoratore (fatta di conoscenze generali e specialistiche), sia la dimensionecomportamentale e di capacità personali. Per questo motivo, le **competenze trasversali** sono altresì ritenute fondamentali, accanto alle **competenze tecnico-specialistiche** e alle **competenze digitali**, la cui crescita è tutelata e promossa dagli istituti posti in essere all'interno del C.C.N.L.

Il presente modello di classificazione per competenze si basa infatti sul continuo aggiornamento delle qualifiche in esso presenti, coerentemente con i contenuti dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni e degli standard europei, per garantire uno sviluppo costante delle risorse umane.

Nell'ottica di rafforzamento di tale sistema di classificazione, le Parti intendono sperimentare un nuovo sistema di validazione e certificazione delle competenze di tipo "contrattuale" che, valutando l'effettiva acquisizione delle competenze digitali e trasversali indicate nel sistema di classificazione proposto nel CCNL, porti alla certificazione delle stesse ai fini contrattuali ad opera dell'Ente BilateraleConfederale EPABIC, valido per l'istituto degli scatti di competenza, di cui all'art. 39 del presente C.C.N.L.

Tale rinnovato sistema di classificazione del personale e di certificazione ai fini contrattuali delle competenze acquisite ha natura sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, modifiche ed integrazioni durante il periodo di vigenza contrattuale. Tale sistema ha, altresì, come ulteriore finalità quella di dare un valore retributivo all'acquisizione di nuove professionalità, e non più esclusivamente all'anzianità di servizio,

Attraverso tale sistema, sarà altresì possibile per le aziende comunicare all'Ente Bilaterale Confederale EPABIC eventuali integrazioni al presente contratto, per quanto concerne l'individuazione di ulterioriprofili professionali e/o competenze non ancora presenti nella Classificazione del Personale. In tale prospettiva si intende rafforzare il rapporto tra l'Ente Bilaterale EPABIC e il mondo delle professioni al fine di promuovere azioni concrete a supporto di imprese e lavoratori ed aventi come finalità la promozione di percorsi formativi per il rafforzamento delle competenze e il supporto nella definizione di nuovi modelli organizzativi aziendali. Così facendo, le Parti Sociali si impegnano a monitorare in ottica **permanente** i **profili professionali nascenti**, promuovendo strumenti ed azioni specifiche per favorire il **dialogo** tra il mondo dell'istruzione e della formazione, il mondo aziendale, e le Istituzioni. In tal senso, ilsistema di relazioni industriali di cui il C.C.N.L. in questione è espressione, mira a soddisfare interessi collettivamente condivisi, secondo un modello sindacale non più conflittuale ma partecipativo.

In coerenza con quanto appena descritto, la classificazione del personale di cui all'allegato E delpresente CCNL si basa sull'individuazione, per ciascun livello e qualifica professionale, di:

Competenze trasversali

Competenze digitali

Conoscenze generali e specialistiche

Competenze specialistiche ed abilità

<u>Competenze Trasversali</u>

Per ogni livello presente nella classificazione del personale, alle competenze e conoscenze tecniche di profilo professionale sono affiancate dieci **competenze trasversali** di più estesa applicazione.

Si definiscono **competenze trasversali** quelle conoscenze, capacità e qualità personali (o *soft skills*) che caratterizzano il modo di essere di ogni persona nello studio, sul lavoro e nella vita quotidiana. Esse si pongono ad integrazione rispetto alle competenze tecnico-professionali o specialistiche, e risultano oggigiorno fondamentali per affrontare un mercato del lavoro globalizzato, in continuo cambiamento e caratterizzato da una rapidità incessante.

L'apprendimento, infatti, si sviluppa a partire dalle caratteristiche personali di ciascun individuo lungo tutto l'arco della vita, dentro e fuori i contesti formali. Tale impostazione si traduce in un mutamento di paradigma che le Parti Sociali si impegnano a promuovere, alla luce di quanto richiesto dalla normativa nazionale ed internazionale. Esso consiste nell'**imparare ad imparare.**

Data la rilevanza delle competenze trasversali nelle dinamiche lavorative e nei processi di apprendimento, il presente C.C.N.L. individua **10 competenze trasversali**, frutto di un'attività di

comparazione analitica tra i dibattiti e i documenti di indirizzo nazionali ed internazionali con laletteratura scientifica. Esse si distinguono in:

coordinarsi con gli altri, inteso come il saper organizzare il proprio lavoro, riconoscendo o dandosidelle priorità e sapendole cambiare se necessario, sapersi inserire in un flusso di lavoro;

orientamento al servizio, ovvero la capacità di essere utile, premuroso, attento e collaborativorispetto ai clienti interni ed esterni;

flessibilità, intesa come la capacità di mettere in atto comportamenti diversi in base a contesti eproblemi che cambiano;

gestione del tempo, intesa come capacità di ottimizzazione delle proprie attività a vantaggio diefficacia, efficienza e produttività;

negoziazione, ovvero la capacità di sfruttare i possibili margini di trattativa esistenti per raggiungereun risultato positivo in situazioni di confronto, orientandosi alla soddisfazione degli attori coinvolti;

problem solving, inteso come la capacità di comprendere e gestire problemi in base al contesto;

pensiero critico, inteso come la capacità di sviluppare un pensiero quanto più accurato e completo dell'analisi e valutazione delle diverse situazioni, utilizzando la logica e il ragionamento, analizzando le possibili soluzioni;

gestione dei conflitti, inteso come il saper comprendere e gestire situazioni conflittuali, al fine di rafforzare i legami tra singoli e gruppi;

comunicazione efficace, intesa come la capacità di esprimersi in modo chiaro e coerente in diverse situazioni e con diversi interlocutori, sia a livello verbale sia non verbale;

resilienza, ovvero la capacità di far fronte ad eventi stressanti e di riorganizzare positivamente il proprio percorso dinanzi alle difficoltà, innescando un processo di apprendimento e di crescita.

Per ciascuno dei livelli contrattuali sarà possibile attribuire ognuna delle seguenti competenze trasversali, differenziando per: **a) contesto**; **b) responsabilità;** e **c) autonomia.** La tabella che segue consente di comprenderne l'applicazione sulla base del livello di inquadramento contrattuale, così comedettagliato nell'allegato E del presente C.C.N.L. "Classificazione del personale".

Livello di inquadramento	Contesto	Responsabilità	Autonomia
1	In un contesto strutturato	Svolgere il compito assegnato nel rispetto dei parametri previsti	Sotto diretta supervisione nello svolgimento delle attività
2	In un contesto strutturato, con un numero limitato di situazioni diversificate	Eseguire i compiti assegnati secondo criteri prestabiliti, assicurando la conformità delle attività svolte	Sotto supervisione per il conseguimen to del risultato
3	In un contesto strutturato, con situazioni mutevoli che richiedono una modifica del proprio operato	Raggiungere i risultati previsti assicurandone la conformità	Individuando le modalità di realizzazione più adeguate
4	In un contesto di norma prevedibile, soggetto a cambiamenti imprevisti	Provvedere al conseguimento degli obiettivi, coordinando e integrando le attività e i risultati anche di altri	Partecipando al processo decisionale e attuativo
5	In un contesto determinato, complesso ed esposto a cambiamenti imprevedibili	Garantire la conformità degli obiettivi conseguiti in proprio e da altre risorse, identificando e programmando interventi di revisione e sviluppo	Identificando le decisioni e concorrendo al processo attuativo
6	In un contesto non determinato, esposto a cambiamenti imprevedibili	Presidiare gli obiettivi e i processi di persone e gruppi, favorendo la gestione corrente e la stabilità delle condizioni	Decidendo in modo autonomo e negoziando obiettivi e modalità di attuazione
7	In un contesto non determinato, esposto a cambiamenti continui di norma confrontabili rispetto a variabili note, soggetto a innovazione	Governare i processi di integrazione e trasformazione elaborando le strategie di attuazione e indirizzando lo sviluppo dei risultati	Decidendo in modo indipendente indirizzando obiettivi e modalità di attuazione
8	In un contesto di avanguardia non confrontabil e con situazioni e contesti precedenti	Promuovere processi di innovazione e sviluppo strategico	Prefigurando scenari e soluzioni valutandone i possibili effetti

Competenze Digitali

Il presente CCNL persegue e contribuisce all'obiettivo nazionale ed europeo di sostenere gli stati membri nella definizione di politiche basate su evidenze empiriche e scientifiche in materia di tecnologie digitali,al fine di avviare e consolidare la pratica dell'innovazione nei modelli di formazione, migliorare l'accesso alla formazione continua e far fronte all'aumento delle nuove capacità e competenze digitali necessarie per l'occupazione, la crescita personale e l'inclusione sociale.

A tale scopo, la terminologia e il modello concettuale sono quelli condivisi a livello europeo, nazionale e regionale, coerentemente con i contenuti del DigComp 2.1, elaborato su diretto incarico del Direttorato Generale Occupazione, Affari Sociali e Inclusione della Commissione Europea.

Le competenze digitali di base sono le capacità di utilizzare con dimestichezza e spirito critico le tecnologie dell'informazione per il lavoro, il tempo libero e la comunicazione. Le linee di intervento definite nell'ambito delle competenze digitali di base hanno due obiettivi primari:

Realizzare la cittadinanza digitale: accesso e partecipazione alla società della conoscenza, con una piena consapevolezza digitale;

Realizzare l'inclusione digitale: uguaglianza delle opportunità nell'utilizzo della rete e per lo sviluppo di una cultura dell'innovazione e della creatività.

In linea con i suddetti obiettivi, il presente CCNL mira dunque a valorizzare conoscenze e competenze in ambito digitale non solo del lavoratore in quanto tale, ma dell'individuo come cittadino, a vantaggio dell'intero sistema economico e sociale del Paese.

I livelli di padronanza per ciascuna delle 21 competenze digitali previste sono coerenti con i contenuti del Quadro Europeo delle Qualifiche EQF (European Qualification Framework). All'aumentare progressivo del livello di padronanza, si intendono acquisiti i contenuti dei livelli precedenti.

La tabella che segue schematizza, per ciascuna categoria di Competenze digitali, le 21 competenze digitali facenti parte della categoria e relativi livelli di padronanza di ciascuna di esse.

Le 21 competenze digitali afferenti a ciascun livello professionale sono descritte nell'allegato E (Classificazione del Personale) del presente CCNL, in cui viene altresì indicato il livello di padronanza atteso in relazione al livello di inquadramento del lavoratore.

Area delle Competenze	Competenze	Livelli di Padronanza
1. Alfabetizzazione su informazioni e dati	1.1 Navigare, ricercare e filtrare dati, informazioni e contenuti digitali	da 1 a 8
	1.2 Valutare dati, informazioni e contenuti digitali	da 1 a 8
	1.3 Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	da 1 a 8
2: Collaborazione e comunicazione	2.1 Interagire con gli altri attraverso le tecnologie	da 1 a 8
	2.2 Condividere informazioni attraverso le tecnologie digitali	da 1 a 8
	2.3 Esercitare la cittadinanza attraverso le tecnologie digitali	da 1 a 8
	2.4 Collaborare attraverso le tecnologie digitali	da 1 a 8
	2.5 Netiquette	da 1 a 8
3: Creazione di contenuti digitali	3.1 Sviluppare contenuti digitali	da 1 a 8
	3.2 Integrare e rielaborare contenuti digitali	da 1 a 8
	3.3 Copyright e licenze	da 1 a 8
	3.4 Programmazione	da 1 a 8
4: Sicurezza	4.1 Proteggere i dispositivi	da 1 a 8
	4.2 Proteggere i dati personali e la privacy	da 1 a 8
	4.3 Proteggere la salute e il benessere	da 1 a 8
	4.4 Proteggere l'ambiente	da 1 a 8
5: Risolvere problemi	5.1 Risolvere problemi tecnici	da 1 a 8
	5.2 Individuare bisogni e risposte tecnologiche	da 1 a 8
	5.3 Utilizzare in modo creativo le tecnologie digitali	da 1 a 8
	5.4 Individuare i divari di competenze digitali	da 1 a 8

Guida operativa alla classificazione per competenze

Passaggi	Descrizione
1. Individuazione del profilo	Consultare l'**Allegato 1** per individuare: I **livelli di inquadramento** contrattuale; I **profili esemplificativi** (in elenco puntato) per ciascun livello contrattuale; **Conoscenze, competenze e abilità** per ciascun profilo.
2- Consultazione delle competenze	Ciascuno degli 8 livelli contrattuali contiene: **10 competenze trasversali**, espresse in termini di contesto, responsabilità e autonomia, valideper ciascun profilo appartenente a quel livello di inquadramento; **21 competenze digitali** e relativo livello di padronanza delle stesse, valide per ciascun profilo appartenente a quel livello di inquadramento; **Profili esemplificativi**, con relative conoscenze e competenze tecnico-specialistiche (in grassetto).
2- Certificazione delle Competenze	Per le competenze individuate relative a ogni qualifica di riferimento sarà possibile: Ottenere una **certificazione contrattuale** delle stesse tramite apposita Piattaforma informatizzata gestita dall'Ente Bilaterale EPABIC, valida ai fini del riconoscimento degli scatti di competenza (di cui all'Art.38). Tale Piattaforma è gratuita per gli associati all'Ente Bilaterale EPABIC; Comunicare all'Ente Bilaterale EPABIC **Eventuali integrazioni** al presente contratto, per quanto concerne l'elencazione dei profili professionali, tramite apposita area dedicata in Piattaforma; Avvalersi di qualsiasi **altra forma di validazione e certificazione delle competenze** diversa dalla certificazione contrattuale di cui all'art. 39 del CCNL

Art. 36 – Lavoratori di Primo Ingresso

Sono definiti di "Primo Ingresso" i lavoratori che alla data di assunzione risultino privi di esperienza professionale pregressa e/o di conoscenze specifiche relative alle mansioni ad essi assegnate.

L'assunzione di lavoratori in regime di "Primo Ingresso" dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere a tempo indeterminato.

Potranno essere assunti in regime di "Primo Ingresso" i lavoratori chiamati a svolgere mansioni rientranti nei livelli Terzo, Quarto, Quinto, Sesto e Settimo.

Nell'ottica di favorire l'acquisizione delle competenze necessarie all'inserimento in azienda dei lavoratoridi "Primo Ingresso", il datore di lavoro si impegnerà a fornire loro una specifica formazione On The Job, anche per il tramite di un suo delegato, all'interno dell'orario di lavoro e secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro.

Per la predisposizione del piano formativo, il datore di lavoro utilizzerà lo schema allegato al presente CCNL (Allegato D).

Tale formazione, che non potrà essere inferiore a 120 ore nei primi due anni dall'assunzione, dovràassicurare al lavoratore l'acquisizione di competenze tecniche di profilo di base, competenze trasversali e digitali tra quelle indicate all'interno dell'allegato E "Classificazione del personale" per ciascun profilo. Con il progressivo perfezionamento del sistema di certificazione contrattuale di cui all'art. 39 sarà possibile certificare al lavoratore di "Primo Ingresso" le competenze acquisite nell'arco di tale periodo, al fine di consentirgli la maturazione dello scatto di competenza.

Resta comunque ferma per il lavoratore la possibilità di avvalersi di qualsiasi altra forma di validazione e certificazione delle competenze diversa dalla certificazione contrattuale di cui all'art. 39 del CCNL.

In ragione dell'obbligo di erogare una specifica formazione al lavoratore privo di esperienza professionale, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al suddetto lavoratore, per i primi due anni dall'assunzione, una retribuzione di "Primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive allegate al presente CCNL.

Entro 30 giorni dall'assunzione, l'azienda dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale EPABIC, a mezzo PEC, il piano formativo del lavoratore di "Primo Ingresso" affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione. Un'apposita commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale EPABIC avrà il compito di monitorare l'utilizzo dei contratti di "Primo Ingresso" e dovrà accertare la puntuale erogazione della formazione.

Al termine del periodo formativo il datore di lavoro produrrà all'Ente Bilaterale EPABIC apposita dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione.

La formazione per i lavoratori di "Primo Ingresso" potrà essere finanziata con l'intervento del fondo interprofessionale FONINT anche per il tramite dell'apposito Voucher "Neoassunti".

L'assunzione in regime di "Primo Ingresso" non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part-time.

In via sperimentale, per il periodo di validità del presente accordo, l'ente Bilaterale EPABIC fornirà assistenza gratuita agli associati per la predisposizione del Piano formativo individuale del lavoratore di "Primo Ingresso" tramite la Piattaforma informatizzata di cui all'art. 39 del presente CCNL. All'interno di un'apposita sezione della Piattaforma richiamata sarà infatti possibile compilare automaticamente il Piano formativo.

Art. 37 – Lavoratori in regime di Reimpiego

Le Parti convengono che rientrano in un particolare regime definito di "Reimpiego" le assunzioni finalizzate al reinserimento di lavoratori con più di 50 anni di età, di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, di lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, di soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali e di soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego.

L'assunzione di lavoratori in regime di "Reimpiego" dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere a tempo indeterminato.

Potranno essere assunti in regime di “Reimpiego” i lavoratori chiamati a svolgere mansioni rientranti neilivelli Terzo, Quarto, Quinto, Sesto e Settimo.

Nell'ottica di favorire l'acquisizione delle competenze necessarie al reinserimento dei lavoratori rientranti nel regime di “Reimpiego”, il datore di lavoro si impegnerà a fornire loro una specifica formazione On The Job, anche per il tramite di un suo delegato, all'interno dell'orario di lavoro e secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro.

Per la predisposizione del piano formativo, il datore di lavoro utilizzerà lo schema di piano formativo in allegato al presente CCNL (Allegato D).

Tale formazione, che non potrà essere inferiore a 120 ore nei primi due anni dall’assunzione, dovràassicurare al lavoratore l’acquisizione di competenze tecniche di profilo di base, competenze trasversali e digitali tra quelle indicate all’interno dell’allegato E “Classificazione del personale” per ciascun profilo. Con il progressivo perfezionamento del sistema di certificazione contrattuale di cui all’art. 39 sarà possibile certificare al lavoratore di “Reimpiego” le competenze acquisite nell’arco di tale periodo, al fine di consentirgli la maturazione dello scatto di competenza.

Resta comunque ferma per il lavoratore la possibilità di avvalersi di qualsiasi altra forma di validazione e certificazione delle competenze diversa dalla certificazione contrattuale di cui all’art. 39 del CCNL.

In ragione dell'obbligo di erogare una specifica formazione al lavoratore in regime di “Reimpiego” e di garantirne il reinserimento occupazionale, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al suddetto lavoratore, per i primi due anni dall'assunzione, una retribuzione ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive allegate al presente CCNL.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, per cause non direttamente dipendenti da inadempienze del datore di lavoro, sarà possibile prorogare il regime di “Reimpiego” per ulteriori 6 mesi. L’azienda che desideri avvalersi di detta possibilità dovrà darne comunicazione all’Ente Bilaterale EPABIC entro i 15 giorni precedenti alla scadenza del biennio di “Reimpiego”. Alla scadenza dei 6 mesi ulteriori di fruizione del regime di “Reimpiego”, l’azienda retribuirà il lavoratore con la retribuzione ordinaria prevista per il livello di inquadramento dello stesso.

Entro 30 giorni dall'assunzione, l'azienda dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale EPABIC, a mezzo PEC, il piano formativo del lavoratore in regime di “Reimpiego” affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione. Un'apposita commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale EPABIC avrà il compito di monitorare l'utilizzo dei contratti di “Primo Ingresso” e dovrà accertare la puntuale erogazione della formazione.

Al termine del periodo formativo il datore di lavoro produrrà all'Ente Bilaterale EPABIC apposita dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione.

La suddetta formazione potrà essere finanziata con l'intervento del fondo interprofessionale FONINT, anche per il tramite dell’apposito Voucher “Forma e Ricolloca”.

L'assunzione in regime di “Reimpiego” non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part–time.

In via sperimentale, per il periodo di validità del presente accordo, l’ente Bilaterale EPABIC fornirà assistenza gratuita agli associati per la predisposizione del Piano formativo individuale del lavoratore di

"Reimpiego" tramite la Piattaforma informatizzata di cui all'art. 39 del presente CCNL. All'interno di un'apposita sezione della Piattaforma richiamata sarà infatti possibile compilare automaticamente il Piano formativo.

Art. 38 – Scatti di competenza

Ogni lavoratore ha diritto al riconoscimento di scatti triennali di competenza pari all'1,5% della retribuzione mensile laddove dimostri l'acquisizione, nel triennio, di almeno una competenza tecnico specifica di profilo, una competenza digitale ed una trasversale inerenti la propria qualifica professionaledi inquadramento.

Nel caso in cui il lavoratore acquisisca tutte le competenze tecnico specifiche previste per il proprio profilo professionale, potrà attingere alle restanti competenze trasversali o digitali facenti parte della medesima categoria.

Il lavoratore, al fine di dimostrare l'acquisizione delle competenze, potrà avvalersi del modello di certificazione contrattuale di cui al seguente art. 39 che le Parti stipulanti il presente CCNL intendono realizzare, in via sperimentale, per il periodo di vigenza del presente CCNL.

In una prima fase le competenze validabili ai fini contrattuali per mezzo della Piattaforma informatizzatasono le seguenti:

coordinarsi con gli altri

orientamento al servizio

flessibilità

gestione del tempo

Entro il periodo di validità del presente CCNL la Piattaforma informatizzata sarà progressivamenteimplementata con i contenuti formativi della totalità delle competenze digitali e trasversali riportate all'art. 35.

Fino a tal momento, gli obblighi formativi derivanti dall'applicazione del presente articolo potranno essere assolti tramite la validazione delle competenze rese disponibili all'interno della Piattaforma nel periodo di riferimento.

Resta comunque ferma per il lavoratore la possibilità di avvalersi di qualsiasi altra forma di validazione e certificazione delle competenze diversa dalla certificazione contrattuale di cui all'art. 39 del CCNL.

Le competenze da acquisire andranno individuate tra quelle riportate per ogni qualifica di inquadramento all'allegato E ("Classificazione del personale") del presente CCNL.

Le modalità attuative di detto impegno formativo saranno definite congiuntamente tra datore di lavoro e lavoratore, anche in riferimento alla possibilità di fruizione di permessi per la formazione.

È possibile definire a livello aziendale il riconoscimento, in sostituzione o integrazione dello scatto di competenza, di un premio di produttività.

Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, per la determinazione dell'ammontare dello scatto, dovrà essere presa a riferimento la retribuzione del livello acquisito.

Per i lavoratori provenienti dalla disciplina degli scatti di anzianità, la presente disciplina entra in vigore a partire dal giorno successivo a quello di raggiungimento dell'ultimo scatto di anzianità in maturazione.

Si specifica che, in caso di lavoratore proveniente dalla disciplina del "Primo Ingresso" e del "Reimpiego", le competenze acquisite durante la formazione prevista agli art. 36 e 37 del CCNL, qualora certificate, sono valide ai fini del riconoscimento dello scatto di competenza.

Art. 39 – Sistema di certificazione contrattuale delle competenze

Le azioni promosse nel presente C.C.N.L. dalle Parti Sociali si rendono funzionali alla messa a regime di un sistema incardinato attorno ad un modello di certificazione delle competenze, che renda spendibile sul mercato del lavoro conoscenze, abilità e competenze acquisite dal lavoratore lungo l'intero arco della vita, nonché il consolidamento di azioni finalizzate all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, a sostegno dell'occupabilità dei singoli individui.

Con l'obiettivo di promuovere l'apprendimento permanente attraverso lo sviluppo di conoscenze, capacità e competenze quale premessa per la crescita economica e dell'occupazione, le Parti Sociali intendono realizzare in via sperimentale, per il periodo di vigenza del presente contratto, un sistema di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze ai fini contrattuali, utilizzabile per il riconoscimento dell'istituto dello scatto di competenza, di cui all'art. 38 del presente C.C.N.L.

Tale meccanismo ha come oggetto la certificazione ai fini contrattuali delle competenze individuate per ogni qualifica di riferimento e acquisite dal lavoratore in contesti formali, non formali o informali, il cui possesso risulti comprovabile attraverso l'apposita Piattaforma informatizzata gestita dall'Ente Bilaterale EPABIC.

La Piattaforma è gratuita per tutti gli associati all'Ente Bilaterale Confederale EPABIC. Il processo dicertificazione è così organizzato:

autodiagnosi in riferimento alla competenza da certificare ai fini contrattuali;

corso on-line, fruibili sia all'interno che all'esterno dell'orario di lavoro, per il completamentodell'apprendimento di base (propedeutico alla successiva fase on the job);

apprendimento on the job, svolto durante l'attività lavorativa e supportato da test intermedi echecklist resi disponibili dal sistema, sulla base del percorso scelto;

verifica dell'apprendimento, basato su un modello di simulazione interattiva e ramificata, con esitoaltresì negativo in caso di non acquisizione della competenza;

attestazione da parte dell'Ente Bilaterale EPABIC del completamento del processo di acquisizione della competenza.

In una prima fase, le competenze validabili ai fini contrattuali per mezzo della Piattaformainformatizzata sono le seguenti:

coordinarsi con gli altri

orientamento al servizio

flessibilità

gestione del tempo

Entro il periodo di validità del presente CCNL la Piattaforma informatizzata sarà progressivamente implementata con i contenuti formativi della totalità delle competenze digitali e trasversali riportate all'art. 35.

Fino a tal momento, gli obblighi formativi derivanti dall'applicazione del presente CCNL potranno essere soddisfatti tramite la validazione delle competenze rese disponibili all'interno della Piattaforma.

La partecipazione ai suddetti percorsi formativi per il tramite della suddetta piattaforma ed il successivo rilascio da parte dell'Ente Bilaterale dell'attestazione di partecipazione del lavoratore saranno validi ai fini del riconoscimento degli scatti di competenza di cui all'art. 38 del CCNL e ai fini del rispetto degli obblighi formativi derivanti dall'applicazione dei regimi differenziati di Primo Ingresso e Reimpiego.

Durante l'intero percorso formativo l'Ente Bilaterale si avvarrà di un apposito strumento di rilevazione per verificare l'effettiva presenza del discente durante l'azione formativa. Tale rilevazione concorrerà alla possibilità di certificazione del corso insieme all'attestazione.

Si rende altresì possibile comunicare all'Ente Bilaterale Confederale EPABIC eventuali integrazioni al presente contratto, per quanto concerne l'elencazione dei profili professionali, tramite area dedicata, in ottica di continuo aggiornamento.

Le Parti firmatarie, riconoscendo l'opportunità per imprese e lavoratori di riconoscere e tracciare i percorsi di crescita professionale di questi ultimi, danno altresì mandato all'Ente Bilaterale Confederale EPABIC di sperimentare il "Libretto formativo del lavoratore", per verificarne la fattibilità ai fini della certificazione contrattuale, tramite apposita area riservata sulla Piattaforma informatizzata. Il suddetto libretto formativo, restituirà un prospetto esaustivo in merito ai percorsi formativi validati e certificati aifini contrattuali, per ciascun lavoratore.

In via sperimentale, per il periodo di validità del presente accordo, attraverso la Piattaforma di cui al presente articolo, l'ente Bilaterale EPABIC fornirà altresì assistenza gratuita agli associati per la predisposizione del Piano formativo individuale del lavoratore assunto in regime di Apprendistato Professionalizzante, in Regime di Primo Ingresso o di Reimpiego. All'interno di un'apposita sezione dedicata sarà infatti possibile compilare automaticamente il Piano formativo. Con riferimento, infine, ai percorsi in apprendistato professionalizzante, la piattaforma informatizzata metterà a disposizione degli associati all'Ente Bilaterale percorsi formativi in FAD sulle 120 ore di formazione obbligatoria di base e trasversale.

Art. 40 – Costituzione dell'Osservatorio Permanente per l'aggiornamento e la rilevazione di nuovi profili professionali e competenze

Le Parti si impegnano, entro 30 giorni dall'inizio del periodo di validità del presente CCNL, a deliberare lanascita, in seno all'Ente Bilaterale EPABIC, **dell'Osservatorio Permanente per l'aggiornamento e la rilevazione di nuovi profili professionali e competenze**.

Tale Osservatorio Permanente, con l'obiettivo di favorire l'incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro e promuovere l'apprendimento continuo per sostenere l'occupabilità sul territorio nazionale e comunitario, vedrà coinvolti in ottica sistemica il mondo accademico, le istituzioni, i rappresentanti datoriali e sindacali. A supporto dell'Osservatorio Permanente, viene istituita sulla Piattaforma

informatizzata gestita dall'Ente Bilaterale Confederale EPABIC (di cui all'Art. 39) un'apposita area dedicata, al fine di comunicare eventuali proposte di aggiornamento o integrazione al presente C.C.N.L., per quanto concerne l'elencazione dei profili professionali.

PARTE QUARTA – RAPPORTO DI LAVORO

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 41 – Assunzione e requisiti per l'accesso

L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:

la data di assunzione;

la tipologia e durata del rapporto;

la durata del periodo di prova;

la qualifica di inquadramento;

il livello di inquadramento;

la tipologia contrattuale;

il trattamento economico;

la sede di assegnazione;

l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;

Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici con possibilità di accesso per i lavoratori.

All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o in alternativa dichiarare:

Certificato di residenza;

Permesso di soggiorno ove obbligatorio;

Curriculum Vitae;

Attestazione relativa ai titoli di studio;

Altra documentazione che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che illavoratore è chiamato a svolgere.

Art. 42 – Periodo di prova

L'esistenza del patto di prova dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Livello di inquadramento	Durata
1	45 giorni
2 e 3	60 giorni
4, 5 e 6	120 giorni
7, 8 e 9	180 giorni

I periodi sopraindicati devono essere computati in giorni di calendario e devono intendersi di effettivo lavoro, escludendosi tutti i periodi di assenza anche con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il periodo di prova convenuto dalle Parti non potrà avere comunque una durata effettiva inferiore al 25%della durata prevista dal presente CCNL.

Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambe le Parti, senza preavviso, con diritto al T.F.R., ai ratei di tredicesima e all'indennità sostitutiva delle ferie;

Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della duratadel primo contratto di lavoro, sempre nel rispetto del limite di 180 giorni previsto dalla normativa vigente.

Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso lastessa azienda e per le stesse mansioni nel biennio precedente.

In caso di reiterazione del periodo di prova in contratti diversi stipulati successivamente tra le stesse partie a parità di mansioni, l'apposizione del termine è ammissibile soltanto al verificarsi di elementi organizzativi sopravvenuti ed ulteriori rispetto alla valutazione già effettuata nel precedente rapporto di lavoro.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratoresi intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Art. 43 – Anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno di assunzione, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato instaurato.

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

In proposito le Parti chiariscono che le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono, comunque, al T.F.R. che trova regolamentazione specifica nel presente C.C.N.L. nonché nelledisposizioni della Legge n. 297/1982.

Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di provenienza.

Art. 44 – Mansioni lavorative e passaggi di livello

Mansioni promiscue

Il lavoratore potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello e alla medesima categoria

legale, senza che questo implichi alcun diritto automatico da esso derivante.

Mutamento di mansioni

Nell'ipotesi di modifica degli assetti organizzativi aziendali, il lavoratore può essere assegnato a mansioniappartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Avanti alle Commissioni di Certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interessedel lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e quello previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni nel mese.

Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre tre mesi consecutivi il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore siano state ricoperte con carattere non continuativo. A tal fine è necessario che il lavoratore abbia svoltoper almeno sette mesi mansioni proprie del 7°, 8° o 9° livello, ovvero per mansioni di livello inferiore, almeno quattro mesi.

Qualora risulti che già in passato il lavoratore adibito a mansioni superiori abbia acquisito il livello inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, lo stesso acquisirà nuovamente il livello superiore quando la permanenza nelle nuove mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova.

Passaggi di livello

La promozione ad un livello superiore, comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.

Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore potranno essere assorbite le relative eccedenze fino a concorrenza dei nuovi minimi tabellari in relazione al maggior livello attribuito.

Non sono assorbibili gli scatti di competenza.

Retribuzione

Art. 45 – Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

paga base nazionale conglobata

terzi elementi;

scatti di competenza maturati;

premialità produttiva

altre voci derivanti dalla contrattazione nazionale o decentrata.

Art. 46 – Paga base nazionale

Ai differenti livelli di classificazione del personale corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nelle tabelle allegate al presente CCNL.

Art. 47 – Tipologie di retribuzione

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'articolo 44, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo, restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni dì miglior favore.

Art. 48 – Retribuzione Mensile, giornaliera e oraria

La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173".

In caso di sospensione del lavoro per un periodo che superi i 60 minuti giornalieri, per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al precedente articolo 44 per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubblichecalamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Art. 49 – Assorbimenti

A seguito dei futuri aumenti nelle suddette tabelle, qualora i datori di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di competenza, tali aumenti non sono riassorbibili.

Altresì non sono riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dal datore di lavoro nel semestre precedente alla scadenza del presente C.C.N.L.

Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di competenza ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, in presenza di un aumento delle tabelle, tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto dagli stessi accordi aziendali ovvero all'atto della loro concessione.

Sono assorbili dagli aumenti retributivi gli importi corrisposti a titolo di superminimo individuale riconosciuti ai fini dell'allineamento retributivo nell'ipotesi di cambio del CCNL applicato in azienda.

Art. 50 – Trattamento personale di vendita a provvigione

La retribuzione mensile del personale di vendita è rispondente a quanto riportato nelle tabelle retributive allegate al presente CCNL. Alla suddetta retribuzione minima mensile possono essere aggiunti elementi incentivanti.

In caso di personale, retribuito in tutto o in parte a provvigione, le tariffe di cottimo devono essere fissate in modo da garantire un utile non inferiore alle seguenti percentuali sui minimi di paga base:

Livelli	Percentuali
1 e 2	1%
3 e 4	1,10%
5 e 6	1,20%
7, 8 e 9	1,50%

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verràintegrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Art. 51 – Indennità di cassa e maneggio di denaro

Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa e riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base nazionale conglobata stabilita dal presente C.C.N.L. L'indennità di cui sopra è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.

Art. 52 – Regime retributivo differenziato per il rilancio delle aree svantaggiate

Le Parti, in considerazione delle forti differenziazioni territoriali e produttive che caratterizzano il Paese e in ragione della volontà di mettere in atto azioni finalizzate all'aumento dei livelli occupazionali e a contrastare forme di lavoro irregolare, convengono di introdurre un regime di "retribuzione differenziato" per il rilancio dell'occupazione in determinate aree territoriali di seguito meglio specificate.

Quello della creazione di nuovi e migliori posti di lavoro è il principale obiettivo della strategia Europa 2020 a tutela di un valore fondamentale del TUE e della nostra Costituzione, qual è lo sviluppo

sostenibile, basato su una crescita economica equilibrata e sulla stabilità dei prezzi, su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale.

Per realizzare ciò, in linea con i più recenti orientamenti europei, come ribadito anche dalla Risoluzione del Consiglio Europeo 2003/C 260/01 e dalla Comunicazione delle Istituzione europee COM(2007) 628, considerando che la trasformazione del lavoro non dichiarato in occupazione regolare contribuirebbe a raggiungere la piena occupazione, ad aumentare la produttività e qualità del lavoro, a rafforzare la coesione e l'inclusione sociale, ad eliminare le trappole della povertà ed a evitare le distorsioni del mercato e considerando che il lavoro non dichiarato ha notevoli implicazioni per i lavoratori, per le imprese, per i consumatori, per la parità di genere e per i sistemi di protezione sociale, si ritiene necessario considerare la lotta al lavoro non dichiarato come parte della strategia generale per l'occupazione.

L'elevata incidenza del costo del lavoro in contesti geografici e produttivi depressi è spesso la causa della proliferazione di forme di lavoro irregolare. In tali aree si registrano bassi livelli di occupazione e forme di remunerazione del lavoro non in linea con le disposizioni contenute nei contratti collettivi. Tale ultimo comportamento è tacitamente accettato dai lavoratori ed è dagli stessi sostenibile in ragione del differente potere di acquisto dei salari che, con particolare riferimento ai territori del Mezzogiorno, consente comunque di provvedere al soddisfacimento dei propri bisogni.

Appare evidente che il superamento della rigidità dei salari nominali su base nazionale a favore di sistemi retributivi che tengano conto della differente capacità produttiva delle aziende, della loro dimensione, della loro collocazione geografica, ma soprattutto del differente potere di acquisto dei salari stessi nelle diverse aree del Paese, possa costituire un importante passo in avanti nel contrasto al lavoro irregolare e nell'incremento o salvaguardia dei livelli occupazionali.

La creazione di un ambito giuridico e amministrativo favorevole alla dichiarazione dell'attività economica e dell'occupazione, tramite la semplificazione delle procedure e la riduzione dei costi che limitano la creazione e lo sviluppo delle imprese, in particolare le piccole imprese e quelle in fase di avviamento, è ritenuta dalle Parti, in linea con gli orientamenti nazionali ed europei, una strategia determinante per la politica di contrasto al lavoro irregolare.

Tale approccio altresì è considerato in linea con l'orientamento giurisprudenziale secondo il quale la “giusta retribuzione” di cui all'art. 36 della Costituzione non è da interpretare come standard retributivo unico a livello nazionale ma gli standard retributivi possono essere negoziati in sede di contrattazione collettiva anche in considerazione del minor costo della vita in una determinata regione, oppure della minore produttività o redditività del lavoro dovute a difetto di infrastrutture, ovvero in considerazione di un tasso locale di disoccupazione o di lavoro irregolare particolarmente elevato.

Per quanto in premessa le Parti convengono che, in via sperimentale per il periodo di vigenza del presente CCNL possono applicare, anche temporaneamente, il presente regime retributivo differenziato, caratterizzato dalla riduzione dei livelli retributivi in maniera pari al 20%, le seguenti tipologie di aziende:

Le aziende fino a 15 dipendenti aventi la sede produttiva nelle Regioni del Mezzogiorno(Sicilia, Calabria, Basilicata, Campania e Puglia)

Tutte le aziende con sede produttiva in Comuni con popolazione residente inferiore alle
10.000 unità e definiti montani o rurali ai sensi di legge, purché non possiedano i requisiti

comune turistico ai sensi delle normative vigenti

Tutte le aziende aventi sede produttiva nei territori in stato di calamità dichiarato,

Il suddetto regime retributivo differenziato è, altresì, applicabile per un periodo massimo di 36 mesi in tutte le aziende operanti nel territorio nazionale, senza le limitazioni di cui ai punti precedenti, nell'ipotesi di crisi aziendale ed occupazionale o nella fase di avvio di nuove attività.

Quanto contenuto nel presente articolo ha natura cedevole rispetto ad eventuali accordi di secondo livello (territoriali o aziendali) aventi ad oggetto la medesima materia e non è cumulabile con il regime del primo ingresso né con quello del Reimpiego previsti dal presente CCNL.

Si stabilisce inoltre la non cumulabilità della disciplina relativa al presente regime differenziato, anche per il rapporto di lavoro in apprendistato. In particolare si chiarisce che, nel caso di assunzione di un dipendente tramite contratto di apprendistato, le percentuali di riduzione retributiva stabilite dal presente articolo vanno applicate sui minimi retributivi previsti per la generalità dei lavoratori (cosiddetto “Regime ordinario”)

Art. 53 – Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto.

Ai fini del computo della 13a mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto di cui spettante all'atto della corresponsione.

Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto atanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono stati i mesi di lavoro. Sono considerate mese intero, con conseguente diritto alla maturazione del rateo, le frazioni di mese lavoratesuperiori a due settimane.

Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, il datore di lavoro dovrà corrispondere alla lavoratrice la rimanente quota del 20% ad integrazione di quanto corrisposto dall'INPS nel limite dell'80%.

Per i lavoratori retribuiti anche a provvigione, nella determinazione della tredicesima mensilità, si terrà conto della media mensile di tali elementi.

Orario di lavoro

Art. 54 – Articolazione dell'orario di lavoro

La durata settimanale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore, anche come media su periodiplurisettimanali. L’orario settimanale di lavoro sarà di norma concentrato su 5 giorni.

Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normaledell’orario di lavoro potrà risultare da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali.La prestazione normale effettiva dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissatain 39 ore settimanali, anche come media su periodi plurisettimanali, utilizzando a tal fine il monte ore annuo di riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 66.

Per i lavoratori discontinui la durata normale del lavoro effettivo potrà essere di 40, 44 o 48 ore

settimanali. Si considerano discontinui gli autisti, i motoscafisti, gli addetti alle cabine di produzione e di trasformazione dell'energia elettrica, gli addetti alla sorveglianza, al presidio e alla conduzione di impianti, i fattorini, gli uscieri, gli inservienti, i custodi, i portinai, i guardiani diurni e notturni, nonché tutti i lavoratori che svolgano mansioni affini.

Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Da tali regimi di orario sono esclusi i Quadri e le figure professionali cui siano riconosciute mansioni direttive.

Le Parti stipulanti il presente contratto, mediante specifici accordi territoriali o aziendali, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti, ovvero una differente distribuzione dell'orario settimanale.

Per i lavoratori comandati fuori sede rispetto al luogo dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere dal loro arrivo sul posto indicatogli.

Le spese relative alle trasferte sono disciplinate dall'art. 98 e ss. del presente contratto;

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, nonè dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente C.C.N.L.

I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti e tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle suddette attività ovvero per garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale.

Art. 55 – Programmazione degli orari di lavoro

Al fine di assicurare sempre maggiori livelli di produttività e di qualità della produzione, nonché ai fini della salvaguardia delle punte di maggiore intensità produttiva, di norma entro il 1° quadrimestre di ognianno si svolgerà un incontro a livello aziendale nel corso del quale saranno esaminati e fissati i programmi relativi all'attivazione del regime di flessibilità collettiva, al godimento delle ferie e all'utilizzodei riposi individuali, sia di quelli previsti in sostituzione delle ex festività che di quelli a titolo di riduzione di orario. Nel caso in cui dovessero presentarsi esigenze di variazione rispetto alla programmazione annuale, si potranno definire anche ulteriori incontri infrannuali per l'aggiornamento delle previsioni.

Art. 56 – Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

In considerazione delle particolari caratteristiche del settore, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa e per contenere l'uso di lavoro straordinario o di sospensioni del lavoro, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro. L'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino

al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane.

Per i lavoratori discontinui per i quali l'orario normale di lavoro è superiore alle 40 ore settimanali, la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro non potrà superare in ogni caso le 72 ore annue oltre le 40 settimanali.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale di lavoro ed in periodi di minore intensità produttiva, corrisponderà una pari entità di riposi compensativi entro un periodo di 12 mesi.

In ogni caso, l'azienda, a seguito della sottoscrizione di specifici accordi aziendali o territoriali, potrà regolamentare in maniera differente la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro e disporre eventuali eccedenze rispetto le quarantotto ore settimanali lavorate e rispetto al limite massimo di 24 settimane annue;

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, dei periodi di pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamentodell'orario contrattuale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità, le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto. Analoga comunicazione andrà inviata all'EPABIC territoriale competente.

La presente normativa sulla flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati e prevede prestazioni domenicali.

Art. 57 – Flessibilità individuale

Allo scopo di ridurre il ricorso alla CIG e di limitare il ricorso ad ore di lavoro straordinario che non trovino giustificazioni in particolari esigenze aziendali, l'azienda potrà decidere di attivare regimi di flessibilità individuale, a titolo diverso sia dalla flessibilità collettiva che dal monte ore di riduzione previsto dall'art. 67, per un ammontare minimo di 40 ore su base annua.

Il recupero delle ore dovrà avvenire prioritariamente nei periodi di minore intensità produttiva e/o di eventuale utilizzo della C.I.G, di norma nel corso dei successivi 12 mesi e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo. A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma,l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, dei periodi di pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.

Il regime di flessibilità individuale non si applica alle seguenti categorie di lavoratori:

Quadri

Personale direttivo, capi reparto e capi turno

Manutentori

Lavoratori discontinui

Art. 58 – Reperibilità

Ai lavoratori operanti in aziende il cui intervento è richiesto per la riparazione e/o riattivazione di impianti il cui ripristino non può essere procrastinato all'orario di normale attività dell'impresa, senza checiò possa arrecare danni a persone o strutture, potranno essere chiamati a rendersi reperibili fuori del normale orario di lavoro.

I dipendenti in regime di reperibilità, in caso di chiamata, sono tenuti a rientrare in servizio entro 30 minuti dall'avviso.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

reperibilità oraria;

reperibilità giornaliera;

reperibilità settimanale.

Il regime di reperibilità di cui al punto c) non potrà comunque superare le due settimane consecutive su quattro e non dovrà comunque coinvolgere più di sei giorni continuativi.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità, verranno riconosciuti ai lavoratori i seguenti compensi, aventi natura retributiva e differenziati rispetto a quelli dovuti per i casi di intervento e tra loro non cumulabili:

Livello	Reperibilità oraria	Reperibilità giornaliera			Reperibilità settimanale		
		16 ore	24 ore (giorno libero)	24 ore(giorno festivo)	6 giorni	6 giorni (lavoro festivo)	6 giorni (lavoro festivo e giorno libero)
1 -2 - 3	0,25	4,00	6,00	6,50	29,30	29,80	30,20
4 - 5	0,30	4,80	7,20	7,70	35,30	35,80	37,00
6 - 7 - 8 - 9	0,40	6,40	9,60	10,00	40,30	40,80	43,50

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventualechiamata da parte dell'azienda.

Per gli interventi effettuati dal lavoratore in reperibilità saranno riconosciute le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario (notturno, festivo o ordinario).

Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario econteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.

Art. 59 – Pausa pranzo

Ai lavoratori con un turno superiore alle 6 ore giornaliere è garantita una pausa pranzo non inferiore a mezz'ora. Ai lavoratori che effettuino l'orario continuato è concesso di consumare il pasto sul luogo di la-voro.

Art. 60 – Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale stabilito dal presente contratto sono considerate lavoro straordinario, ad eccezione dei casi in cui vengano utilizzati orari come media su periodi plurisettimanali e la flessibilità della prestazione, con compensazione su cicli plurisettimanali.

Ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 8.4.2003 n. 66, la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso su- perare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

In relazione alle specifiche esigenze delle PMI, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolatacon riferimento ad un periodo non superiore a 6 mesi.

È facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 15 ore settimanali e 250 annue (260 per le attività di manutenzione, installazione e montaggio; 280 per la riparazione aeronautica navale e l'impiantistica).

Le Parti concordano che la totalità delle ore lavorative straordinarie possa confluire, previo accordo con il lavoratore e sentita – ove presente – la R.S.U aziendale, nella Banca delle Ore.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal da- tore di lavoro.

Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

Le maggiorazioni per il lavoro straordinario svolto da lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioneverranno calcolate sulla quota oraria della normale retribuzione stabilita dal presente CCNL, tenuto con- to, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro presta-to, qualora questo sia inferiore a 90 giorni.

Le maggiorazioni previste per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

	Non a turni	A turni
Lavoro straordinario diurno	15%	15%
Lavoro straordinario notturno	45%	40%
Lavoro notturno	25%	20%
Lavoro festivo	45%	45%
Lavoro straordinario festivo	50%	50%
Lavoro straordinario festivo con riposo compensativo	30 %	25%
Lavoro straordinario o festivo con riposo compensativo	10%	10%
Lavoro notturno festivo	55%	50%
Lavoro straordinario notturno festivo	60%	55%
Lavoro notturno festivo con riposo compensativo	30%	25%

Art. 61 – Lavoro notturno

Il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino. Non si considera tuttavia notturno il lavoro compiuto dalle ore 06:00, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto.

Allo scopo di evitare che una parte dei lavoratori debba prestare la sua opera esclusivamente in ore notturne, le aziende, in conformità alla distribuzione dell'orario stabilito, cureranno l'alternarsi dei lavoratori nei diversi turni.

Art. 62 – Lavoro festivo

È considerato lavoro festivo quello prestato:

il 1° gennaio (Capodanno);

il 6 gennaio (Epifania);

il lunedì di Pasqua;

il 25 aprile (Festa della Liberazione);

il 1° maggio (Festa del lavoro);

il 2 giugno (Festa della Repubblica);

il 15 agosto (Assunzione);

Il 1° novembre (Ognissanti)

l'8 dicembre (Immacolata Concezione);

il 25 dicembre (S. Natale);

il 26 dicembre (S. Stefano);

il giorno del S. Patrono del luogo di lavoro;

Art. 63 – Lavoro a turni

Per lavoro a turni si intende quello di 8 ore consecutive per turno, effettuato dai lavoratori che, entro le 24 ore, svolgono la propria prestazione avvicendata ad una stessa macchina e/o impianto. Nei casi di piùturni, per prestazioni che richiedano continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro il termine massimo di un numero di ore corrispondente alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione ed al lavoro di altri lavoratori, in via eccezionale, il termine di cui innanzi potrà essere prolungato per tutta la durata del turno. Queste prolungate prestazioni andranno retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Art. 64 – Banca delle ore

Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposicompensativi, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore. Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore al nettodelle maggiorazioni orarie spettanti, che dovranno comunque essere liquidate al lavoratore.

Art. 65 – Modalità di fruizione della Banca delle ore

II prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore entro 5 giorni dalla fruizione.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di

sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.

I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.

Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

Il datore di lavoro in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate inbanca ore potrà, entro il 31 Dicembre di ogni anno, individuerà il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno in corso.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che dì diminuzione dell'orario contrattuale.

Riposi settimanali, festività, riposi retribuiti e congedi

Art. 66 – Riposi settimanali

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.

I lavoratori che, nei casi consentiti, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Qualora una delle festività dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno di riposo settimanale concordato, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione unitamente alla retribuzione mensile.

Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni domenicali:

I lavoratori aventi figli di età inferiore ai 3 anni;

I lavoratori che assistono soggetti portatori di handicap o persone non autosufficienti conviventi;Altre ipotesi potranno comunque essere concordate in sede di contrattazione aziendale.

Art. 67 – Permessi retribuiti – ROL

I lavoratori usufruiranno, in aggiunta alle 32 ore di permessi in sostituzione delle festività abolite ai sensidella Legge n. 54/1977 e al DPR n. 792/1985, di un monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 16 ore. Al lavoratore che presta la propria attività lavorativa in sistemi di 15 o più turni settimanali e che comprendano turni notturni o nelle giornate del sabato e della domenica, sono riconosciute 8 ore dipermessi in più.

I suddetti permessi saranno fruiti individualmente entro l'anno solare, in gruppi di 4 o 8 ore nei periodi di contrazione dell'attività aziendale e mediante una rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il regolare andamento dell'attività produttiva.

Eventuali diverse modalità di fruizione dei permessi retribuiti potranno essere stabilite in sede di contrattazione aziendale, anche in merito alla possibilità di accantonare i permessi non fruiti nella Bancadelle Ore.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione difatto in atto al momento della scadenza ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

Art. 68 – Permessi per decesso e grave infermità

In applicazione dell'art. 4 della Legge n. 53/2000 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n. 278/2000, il lavoratore e lavoratrice hanno diritto a tre giorni lavorativi, ad evento, di permesso retribuito in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata dal medico specialista del Servizi Sanitario Nazionale. In mancanza della suddetta certificazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore di permessi retribuiti.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, a documentare detto evento con apposita certificazione. I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente noninferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giornidi permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustifichino la loro richiesta.
Un congedo straordinario può essere richiesto dal lavoratore in casi di gravi calamità e la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso.

Art. 69 – Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi dell'art. 4 comma 2 della Legge n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi familiari, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n. 278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.
Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni. Durante tale periodo si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e il lavoratore non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere altra attività lavorativa. Il congedo non è computabile nell'anzianità di servizio.
Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo – di norma con la precisazione della durata minima dello stesso – e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
L'azienda è tenuta, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato e la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni.
Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.
Ove ricorra una delle ipotesi di cui al punto precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo,previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

Art. 70 – Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari, di minore conhandicap in situazione di gravità accertata possono usufruire delle disposizioni previste dall'art. 33 della

Legge 104/92, e cioè:

prolungamento fino a tre anni del congedo parentale;

in alternativa al punto 1, due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino,indennizzate a carico dell'INPS;

dopo il terzo anno di vita del bambino, tre giorni di permesso ogni mese indennizzati dall'INPS;

Le suddette agevolazioni sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati;

Dopo il compimento dei tre anni di vita da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese.

Art. 71 – Congedo matrimoniale

Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo dicongedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.

Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività diservizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto prevista dal presente CCNL.

Il datore di lavoro concederà il congedo, compatibilmente con le esigenze aziendali, con decorrenza dalterzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali, népotrà essere considerato in tutto o in parte, come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dall'operaio con un preavviso di almeno 6 giorni.

Il lavoratore dovrà esibire, al termine del periodo di congedo, la documentazione attestante la celebrazione del matrimonio.

Art. 72 – Congedo per la formazione

Ai sensi dell’art. 5 della Legge n. 53/2000, il lavoratore con almeno 4 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell’obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o dilaurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all’azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisandoi motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall’azienda o dall’unità produttiva per l’esercizio di tale diritto non dovranno superare l’uno per cento (1%) del totale della forza occupata,

dovendo comunque essere garantito in ogni reparto svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la R.S.A.

Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Art. 73 – Aspettativa per necessità familiari o personali

L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.

L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.

Art. 74 – Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma. Nelle Aziende che occupano da 15 a 25 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le

modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al secondo e quarto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti secondo e quarto comma, può provvedere a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

È demandato alle Organizzazioni Sindacali contraenti, di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al capoverso del presente articolo, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività.

Art. 75 – Aspettativa non retribuita per tossicodipendenza

Hanno diritto alla conservazione del posto i lavoratori a tempo indeterminato con tossicodipendenza accertato che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e/o socio-assistenziali.

La durata massima dell'aspettativa sarà pari a quella del programma terapeutico personalizzato e non dovrà comunque essere superiore a 3 anni.

Nel caso in cui venga riconosciuta dall'ASL la necessità di concorrere al programma terapeutico eriabilitativo, può essere richiesta l'aspettativa anche dai familiari dei lavoratori affetti da tossicodipendenza per un periodo di massimo 3 mesi, non ripetibile e non frazionabile.

Art. 76 – Aspettativa per volontariato

Nel caso in cui il lavoratore presti opera di volontariato presso associazioni inserite nell'elenco nazionale dell'Agenzia di protezione civile, lo stesso potrà richiedere un periodo di aspettativa retribuita per un periodo pari a:

Fino a 30 giorni continuativi e 90 giorni annuali per prestare soccorso e assistenza in casi di calamità e catastrofi (innalzati a 60 e 180 giorni in caso sia stata dichiarato lo stato di emergenza nazionale);

Fino a 10 giorni continuativi e 30 annuali per la partecipazione ad attività di pianificazione. Simulazione di emergenza e formazione tecnico pratica.

Ferie e assenze

Art. 77 –Ferie

Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di quattro settimane.

Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa dovrà essere ragguagliata su 5 o 6 giorni lavorativi a seconda delle distribuzioni dell'orario di lavoro.

La giornata di ferie coincidente con la prevista mezza giornata di prestazione sarà calcolata in ragione di mezza giornata di ferie. I giorni festivi che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie, non sono computabili come ferie per cui si darà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale; tale prolungamento, peraltro, può essere sostituito con il pagamento di 1/26 esimo della normale retribuzione. Il periodo delle ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 2 settimane, salvo diverse intese aziendali. Qualora il periodo di ferie collettive sia inferiore alle quattro settimane, il periodo residuo dovrà essere di norma goduto nell'anno di maturazione e comunque, per un massimo didue settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione, tenendo conto delle esigenze aziendali e, pertanto, non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno.

Il periodo delle ferie collettive verrà di norma programmato entro il 1° quadrimestre dell'anno. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilireun periodo di ferie nei periodi di minor lavoro.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi nell'arco dell'anno.

Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio, in presenza di comunicazionepreventiva al datore di lavoro.

Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto stabilita dal presente CCNL.

Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno di competenza.

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Art. 78 – Assenze per forza maggiore

L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.

L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.

L'inosservanza delle prescrizioni sancite nel presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari, fatta salva la facoltà del datore di lavoro dì procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

Art. 79 - Assenze ingiustificate

Il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza dal posto di lavoro e tali assenze devono essere giustificate per iscritto entro 48 ore. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione quante sono le giornate di assenza.

Genitorialità

Art. 80 –Congedo di maternità

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro:

nei due mesi precedenti la data presunta del parto;

per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

nei tre mesi successivi al parto;

durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 151/2001, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi a condizione che tale opzione non risulti rischiosa.

Ai sensi della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, inoltre, in alternativa a quanto disposto dal comma precedente, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, sempre a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Qualora la lavoratrice sia addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri, con provvedimento motivato dalla DPL competente, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto.

In caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre, quest'ultimo avrà diritto a un periodo di congedo per paternità;

In caso di grave e comprovato impedimento della madre, il padre lavoratore avrà diritto ad un periodo diaspettativa per gravi motivi familiari di durata pari al congedo di maternità post parto a cui avrebbe diritto la madre. In tal caso, tale periodo di aspettativa, non potrà beneficiare dell'indennità prevista, per il congedo di maternità, a carico dell'Inps.

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio e ai fini della maturazione delle ferie, del TFR e della tredicesima mensilità.

Durante i cinque mesi di astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice ha diritto all'indennità pari al 80% della retribuzione posta a carico dell'INPS. Il datore di lavoro integrerà, la suddetta indennità corrisposta dall'INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere

complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

Il congedo di maternità e paternità, così come disciplinato dal presente articolo, spetta altresì ai lavoratori che abbiano adottato un minore, per i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore. In caso di adozione internazionale, il congedo, sempre nel limite massimo dei 5 mesi, può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero.

In caso di affidamento, infine, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento ma per unperiodo massimo pari a 3 mesi.

Art. 81 – Astensione obbligatoria per paternità

Per l'attuazione delle disposizioni relative alla fruizione del congedo di paternità, obbligatorio e facoltativo, si richiama a quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

Art. 82 – Congedi parentali

Ai sensi della vigente normativa, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.

Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);

qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Il diritto al congedo parentale spetta, oltre che in caso di nascita, anche in caso di adozione o affidamento. In tal caso il congedo può essere fruito entro i primi 12 mesi dall'ingresso del minore in famiglia, indipendentemente dall'età del minore e fino al compimento della sua maggiore età.

Il congedo parentale può essere fruito sia su base giornaliera che su base oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio ilcongedo.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scrittaal datore di lavoro, indicando la durata del periodo dì congedo richiesto ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Ai genitori lavoratori dipendenti spetta:

Un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera in caso di fruizione del congedo entro i primi sei anni di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia) e per un periodo massimo complessivo di sei mesi;
Un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera in caso di fruizione del congedo dai sei mesi eun giorno agli otto anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia) solo se il reddito del richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni;
Nessuna indennità dagli otto anni e un giorno ai 12 anni di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia).

Art. 83 – Riposi giornalieri

Alla lavoratrice saranno riconosciute 2 ore di permesso retribuito (4 per i parti plurimi) se l'orario lavorato è superiore alle 6 ore, ovvero sarà riconosciuta 1 ora di permesso retribuito (2 per i parti plurimi) se l'orario lavorato è inferiore alle 6 ore, sino al compimento del primo anno di vita del bambino.Si ha altresì diritto ai permessi giornalieri in caso di adozioni o affidamento, entro un anno dalla data di ingresso del minore in famiglia.
I riposi giornalieri potranno altresì essere richiesti dal lavoratore padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga. Il padre non potrà comunque richiedere i riposi giornalieriper allattamento se:
la madre lavoratrice dipendente si trova in astensione obbligatoria o facoltativa;
la madre non si avvale dei riposi in quanto assente dal lavoro per sospensione (es. aspettativa o permessi non retribuiti).

Art. 84 – Congedi per la malattia del figlio

Ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneocertificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità e della quattordicesima mensilità.

Art. 85 – Part-time dopo la gravidanza

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 5 per cento della forza occupata nell'unità produttiva arrotondata sempre all'unità superiore, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno atempo parziale da parte del genitore.

Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.
La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Malattia e infortuni

Art. 86 – Malattia

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore – al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari – deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, email direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore – inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestantela malattia o l'infortunio non sul lavoro. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Art. 87 – Obblighi del lavoratore

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve le diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.
Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.
Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'interotrattamento economico, parziale o totale a carico dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliere o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all’art. 107 e seguenti. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

Art. 88 – Periodo di comporto

II lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti secondo la seguente tabella:

Anzianità di servizio	Periodo di comporto
Fino a 3 anni	6 mesi
Da 3 a 6 anni	9 mesi
Oltre i 6 anni	12 mesi

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso nei 24 mesi precedenti, nel caso di più malattie, i limiti massimi previsti dalla precedente tabella.

Nell'ipotesi in cui il superamento del periodo di comporto sia determinato da un evento morboso continuativo o interrotto da un'unica ripresa inferiore ai 2 mesi, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del rapporto di lavoro come da tabella che segue:

Comporto prolungato	
Anzianità di servizio	Periodo di comporto
Fino a 3 anni	9 mesi
Da 3 a 6 anni	13,5 mesi
Oltre i 6 anni	18 mesi

I periodi di aspettativa saranno considerati neutri ai fini del calcolo del periodo di comporto e deltrattamento economico.

Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino allascadenza del periodo di preavviso stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà allavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

II periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e dilicenziamento.

La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata alperiodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposto al contratto medesimo.

Art. 89 – Malattie oncologiche

I dipendenti affetti da neoplasie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche durante i trattamenti salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso la struttura del SSN territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a

tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Tale richiesta di part–time sarà sempre accolta e non potrà essere oggetto di valutazione di opportunità,restano – in ogni caso – salve eventuali disposizioni più favorevoli per il lavoratore.

Art. 90 – Trattamento economico per malattia

Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensivadell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:

Anzianità di servizio	Retribuzione 100%	Retribuzione 50%
Fino a 3 anni	Primi due mesi	Ulteriori 4 mesi
Da 3 a 6 anni	Primi 3 mesi	Ulteriori 6 mesi
Oltre i 6 ani	Primi 4 mesi	Ulteriori 8 mesi

In caso di periodo di comporto di malattia prolungato come da art. 87, l'indennità di malattia andràerogata come di seguito indicato:

Comporto prolungato		
Anzianità di servizio	Retribuzione 100%	Retribuzione 50%
Fino a 3 anni	Primi 3 mesi	Successivi 6 mesi
Da 3 a 6 anni	Primi 4 mesi e 1/2	Successivi 9 mesi
Oltre i 6 ani	Primi 6 mesi	Successivi 12 mesi

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità previste dalla legge.

Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine, l'integrazione aziendale sarà corrisposta per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'INPS e, comunque, non oltre la scadenza del predetto contratto.

Ai sensi della legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia, il lavoratore ha dirittoa percepire un'indennità integrativa dì quella a carico dell'INPS deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto.

Art. 91 – Aspettativa non retribuita per malattia

Almeno 24 ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 4 mesi durante il

quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Terminato il periodo di comporto, al lavoratore, tuttora affetto dalle richiamate patologie, sarà riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita pari a 12 mesi.

II datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione scritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.

Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporto.

Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporto dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

Art. 92 – Cessione di ferie per malattia

In attuazione dell'art. 24 del D. Lgs. 151/2015 che istituendo l'opzione della cessione dei riposi e delle ferie prevede che:

"Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi …".

Vengono stabilite le seguenti modalità di applicazione:

Il lavoratore che intenda richiedere la cessione dei riposi e delle ferie da parte dei colleghi, dovrà farne richiesta all'azienda autorizzando contestualmente la diffusione della notizia della malattia del figlio/a; L'azienda, senza alcun controllo di merito o opportunità, informerà tutti i dipendenti della richiesta allegando la comunicazione sulla condizione sanitaria del minore esattamente come ricevuta inapplicazione del punto precedente;

I lavoratori avranno 30 giorni di calendario per comunicare all'azienda la volontà di operare la cessione diriposi e ferie;

I lavoratori potranno cedere i giorni di ferie maturati eccedenti il periodo minimo legale di ferie di quattro settimane, ovvero quelli riconosciuti in aggiunta al periodo minimo, direttamente dal contratto individuale con il lavoratore, come condizione di miglior favore. Per i lavoratori part time il calcolo di riparametrazione sarà effettuato a consuntivo;

L'azienda comunicherà il totale delle giornate donate ed i nominativi dei donatori, salvo richiesta di anonimato da parte dell'interessato, comunicando altresì, senza i nomi dei lavoratori, l'esito dellacolletta di riposi e ferie.

Art. 93 – Cessione solidale di ferie e permessi a titolo gratuito

In aggiunta alla finalità prevista all'articolo precedente, la cessione volontaria solidale di ferie aggiuntive

può essere attivata in favore dei lavoratori che si trovino in particolari situazioni familiari o personali di grave necessità.
Le ferie e i permessi ceduti confluiranno in un'apposita “Banca solidale” e potranno essere utilizzati dal lavoratore interessato soltanto quando lo stesso abbia esaurito tutte le giornate di ferie e le ore di permesso retribuito maturate.
Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo, la cessione solidale di ferie e permessi a titolo gratuito soggiace alle medesime regole e modalità di applicazione previste per la cessione di ferie per malattia di cui all'articolo 91.

Art. 94 – Infortunio

II lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa infortunio sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.
Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. n. 1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota di retribuzione giornaliera. Il datore di lavoro integrerà l'indennità corrisposta dall'INAIL fino alraggiungimento del 100% della retribuzione fino a guarigione clinica.
Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente non apprendista spetta tutto quanto previsto dalla normativa del T.U. D.P.R. n. 1124/1965 e successive modifiche, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL sia come conservazione del posto di lavoro fino a guarigione avvenuta.
L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.
Qualora l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento previsto dal presente contratto in materia di malattia.
Ai sensi della legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa dì quella a carico dell'INAIL che deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto di stabilita dal presente CCNL.
L'assenza per malattia professionale o infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, per dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).
Resta ferma la facoltà per le aziende di assorbire i suddetti importi nei trattamenti di miglior favore eventualmente già in atto nell’impresa.

Sicurezza e prevenzione

Art. 95 – Attuazione normativa

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui agli artt. 18,19

e 20 del Decreto Legislativo n.626/94 e successive modificazioni e del D.Lgs 81/08.
Le Parti, in previsione degli effetti della legge 30/2003, riaffermano la massima importanza che le normedi tutela previste nel Decreto legislativo 626/94 e successive modificazioni e del D.Lgs 81/08, vadano intese a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

Art. 96 – Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS

Nelle Aziende con più di 15 dipendenti, ai sensi del presente CCNL, dovranno essere eletti dai lavoratori irappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), ai suddetti verranno riconosciute le tutele di cui alla legge 300/70.
Le Parti, si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità.
La formazione e l'aggiornamento annuale del RLS può essere effettuate anche in modalità fad/e- learning.

Art. 97 – Adempimenti attuativi

Le Parti firmatarie demandano l'intera gestione degli adempimenti connessi con il Testo Unico sulla Sicurezza dei Lavoratori (D. Lgs. 81/08) all'EPABIC.
A cura dello stesso Ente Bilaterale saranno emessi appositi regolamenti attuativi per quanto attenga:
la nomina e l'attività dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali (RLST);
i contenuti e le modalità di erogazione della formazione obbligatoria per i neoassunti;
L'EPABIC nazionale opererà di concerto con gli Enti territoriali delegando a quest'ultimi la gestioneoperativa dei rapporti con le imprese applicanti il presente CCNL e, pertanto, associate all'ente bilaterale.

Lavoro agile

Art. 98 – Disciplina del lavoro agile

Le Parti intendono promuovere il ricorso allo strumento del lavoro agile al fine di adattare le prestazioni lavorative alle nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende, facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, favorire maggiore flessibilità, aumentare la produttività aziendale, assecondare il cambiamento tecnologico e favorire una sempre più incisiva cultura di responsabilizzazione dei lavoratori verso forme di lavoro orientate al raggiungimento dei risultati.
La prestazione lavorativa sarà svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ed entroi limiti di durata massima dell'orario di lavoro previsti dalla legge o dal presente CCNL e attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici, anche in assenza di postazione fissa.
Tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sarà introdotta in azienda tramite accordi aziendali
I contratti sottoscritti in sede aziendale definiranno:

Le modalità e i criteri di esecuzione del lavoro agile, anche in relazione agli strumenti da utilizzare;

Gli aspetti relativi alla sicurezza;

Le modalità di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;

Le condotte che, in aggiunta a quelle previste dal presente CCNL, possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;

Eventuali previsioni collegate al raggiungimento di obiettivi;

Ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare le modalità dilavoro agile.

L'accordo individuale, coerentemente con i contratti sottoscritti in sede aziendale, avrà come contenutoulteriori specifiche intese qualificanti il singolo rapporto di lavoro, quali la previsione delle fasce di reperibilità e dei tempi di riposo del lavoratore.

L'accordo individuale può essere a tempo determinato o indeterminato. Nel caso di contratto a tempoindeterminato il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine. Per recesso si intende l'interruzione delle modalità di lavoro agile, e non anche l'interruzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore che presti attività lavorativa in regime di lavoro agile avrà diritto ad un trattamentoeconomico e normativo non inferiore a quello applicato nei confronti degli altri lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'azienda.

Le Parti si impegnano a rivedere le disposizioni del presente articolo successivamente all'approvazione definitiva della normativa in materia.

Trasferte e trasferimenti

Art. 99 – Trasferta

Indennità di trasferta

Ai lavoratori incaricati di prestazioni di servizio fuori dal Comune ove ha sede l'azienda presso la quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio appositamente documentate.

Nei casi in cui non sia preventivamente concordato il rimborso a piè di lista delle spese legate alla trasferta, al lavoratore spetterà un'indennità giornaliera di trasferta come di seguito specificato:

Pasto meridiano	Euro 11,00
Pasto serale	Euro 11,00
Pernottamento	Euro 20,00
Trasferta completa	Euro 42,00

Al lavoratore in trasferta verrà corrisposta l'indennità sulla base delle seguenti regole:

la corresponsione dell'importo per il pasto meridiano è dovuta quando il lavoratore venga inviato in trasferta ad una distanza superiore ai 20 km dalla sede di lavoro;

la corresponsione dell'indennità per il pasto serale è dovuta al lavoratore che non possa rientrare nella

propria abitazione entro le ore 21,00;
la corresponsione dell'indennità per il pernottamento è dovuta al lavoratore che non possa rientrarenella propria abitazione entro le ore 22,00;
l'indennità prevista per la trasferta completa è dovuta quando si verificano congiuntamente lecondizioni previste ai punti precedenti.
Tali minimi saranno aumentati del 10% nel caso in cui il lavoratore sia comandato in trasferta in altamontagna o in sottosuolo.
L'indennità di trasferta è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi e i giorni di riposo settimanale.

Tempo di viaggio
Le ore di viaggio coincidenti con il normale orario di lavoro, fino ad un massimo di 8 ore, sono retribuite con la normale retribuzione, quelle eccedenti saranno compensate con l'85% della normale retribuzione. Tali disposizioni non si cumulano con i trattamenti aziendali complessivamente di miglior favore.

Malattia e infortunio in trasferta
In caso di infortunio o malattia il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di giorni 10, al termine dei quali il lavoratore potrà richiedere di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese di viaggio. Resta salva la facoltà per l'azienda di disporre il rientro del lavoratore in qualsiasi momento.
Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura, il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari alla sola quota di pernottamento, fino ad un massimo di 15 giorni.
Resta salva la facoltà per l'azienda di provvedere a proprie spese, al rientro del lavoratore dichiarato trasportabile dal medico.

Spese di viaggio
Le spese per i mezzi di trasporto autorizzati saranno anticipate dall'azienda unitamente ad una congrua somma per le spese di vitto previste per il viaggio. Il saldo verrà effettuato unitamente al saldo della retribuzione. Previo consenso dell'azienda il trasferito potrà delegare il proprio familiare a riscuotere presso l’azienda la retribuzione spettante.

Ferie
Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle ferie collettive continuative per chiusura aziendale, verranno rimborsate le spese di viaggio qualora egli rientri nella sede normale di lavoro o nella propria abitazione. In tal caso verrà inoltre riconosciuto il trattamento relativo al tempo di viaggio.

Trasferte superiori ai quattro mesi consecutivi
Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a quattro mesi continuativi l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, oltre il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto

e l'indennità di trasferta, una licenza minima di 3 giorni dei quali uno retribuito.

È fatto obbligo al lavoratore, pena la decadenza dal diritto di cui sopra, di effettuare la suddetta richiestaentro e non oltre 30 giorni dalla maturazione del diritto medesimo. L'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, concederà la licenza medesima entro un periodo non superiore a 30 giorni dalla datadella richiesta avanzata.

In caso di gravi eventi di famiglia relativi al coniuge, ai figli, ai genitori ed ai fratelli del lavoratore in trasferta, l'azienda dovrà, a richiesta del medesimo, concedere una licenza straordinaria per il tempo strettamente necessario, rimborsandogli le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e con esclusione di ogni altro rimborso spese.

Le aziende comunicheranno al lavoratore con congruo anticipo la destinazione e la presumibile durata della trasferta, ove la stessa sia prevista superiore a 4 mesi. Resta salva la facoltà dell'azienda didestinare a diversa sede il lavoratore interessato ogni qualvolta ricorrano esigenze tecniche ed organizzative.

Art. 100 - Trasfertisti

La disciplina di cui all'art. 98 non si applica nei confronti dei lavoratori che vengano esplicitamente assunti per prestare la loro opera nell'effettuazione di lavori che per la loro esecuzione richiedono il continuo spostamento del lavoratore, come per esempio palificazione, stesura di fili e cavi per linee elettriche, telefoniche, telegrafiche, ferroviarie e simili.

Per questi lavoratori, peraltro, i minimi di paga base contrattuale saranno maggiorati del 30%.

In caso di infortunio o malattia sarà loro corrisposto il 30% del minimo di paga base contrattuale con i limiti di tempo e con le modalità previste, per il rimborso delle spese al lavoratore in trasferta.

Agli stessi dovranno essere rimborsate le eventuali spese di trasporto con i mezzi autorizzati.

Art. 101 – Trasferimento

II lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso non superiore a venti giorni tenutoconto della località di trasferimento.

Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento.

In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento

Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

In caso di trasferimento aziendale per distanze superiori a 30 Km dalla sede di assunzione del lavoratore,i dipendenti con età superiore ai 50 anni, saranno trasferiti per ultimi, rispetto al numero complessivo dei dipendenti in forza nella sede aziendale. Inoltre al lavoratore trasferito è dovuta una indennità pari ad una mensilità di retribuzione se avente familiari a carico e a mezza mensilità se non avente carichi di famiglia.

Nel caso in cui la ditta metta a disposizione del lavoratore un alloggio nella nuova residenza, tali indennità sono ridotte alla metà.

Qualora all'atto dell'assunzione sia stata espressamente pattuita la facoltà della ditta di disporre il trasferimento del lavoratore e questo non accetti il trasferimento stesso, la mancata accettazione sarà considerata come dimissioni.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento e che venga licenziato avrà diritto al preavviso o alla relativaindennità sostitutiva e al trattamento di fine rapporto, oltre ai ratei degli altri eventuali diritti maturati enon goduti.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non spetta il trattamento previsto nel presente articolo.

Art. 102 – Distacco

I dipendenti dell'azienda potranno, per soddisfare un interesse del datore di lavoro, essere distaccati presso altre imprese per un periodo determinato o determinabile in base allo svolgimento della commessa intercorrente tra l'impresa occupante e l'impresa utilizzatrice.

Gestione disciplinare

Art. 103 – Diritti del lavoratore

Sono riconosciuti a tutti i lavoratori i seguenti diritti:

Rispetto della persona – Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesiva della dignità personale. L'Azienda è chiamata a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura delrispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età. In assenza diun provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'EPABIC la facoltà dianalizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni.

Potere gerarchico – L'Azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali sia tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni. L'Azienda deve, inoltre, comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa con conseguente possibilità di attivare i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 3 della Legge 300/70.

Correttezza ed educazione – In armonia con la dignità del lavoratore, il Datore di lavoro e gli eventuali dirigenti/quadri improntеranno i rapporti con i dipendenti a forme e modi di collaborazione e rispetto. Verranno perciò evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti a caratteristiche intrinseche di ciascun lavoratore che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti. Il rifiuto di condotte di questa fattispecie è elemento caratterizzante della volontà delle Parti sottoscrittrici di imporre un ambiente di lavoro contraddistinto da un sentire inclusivo e non discriminante.

Art. 104 – Doveri del lavoratore

Il lavoratore ha l'obbligo di operare con diligenza e buona fede nel rispetto degli obblighi di fedeltà e di segretezza, deve usare modi cortesi con il pubblico e con i colleghi e tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente merci, materiali e attrezzature e di operare in modo da favorire la crescita dell'impresa coordinandosi con le esigenze organizzative del datore di lavoro.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda né svolgere attività contraria agli interessi di produzione aziendale.

Il lavoratore deve avere cura dei locali, del mobilio, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Il lavoratore non potrà trattenersi nei locali aziendali oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda. Parimenti, al lavoratore, non è consentito allontanarsi dal servizio durante il regolare svolgimento dell'orario di lavoro se non a seguito di esplicito permesso da parte dell'azienda.

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro e, nei confronti dei ritardatari, sarà operata unatrattenuta di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo.

È dovere del personale dipendente comunicare ogni mutamento del proprio domicilio, sia durante il servizio che durante i congedi.

Art. 105 – Divieto di concorrenza e obbligo di riservatezza

Il lavoratore non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'azienda, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di lavoro, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio. Tale divieto viene meno alla cessazione del rapporto, fatta salva la pattuizione di apposito patto di non concorrenza ai sensi dell'art. 2125 c.c.

Art. 106 - Conservazione degli utensili

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna al momento dell'assunzione edha l'obbligo di conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili ed in genere tutto quanto èa lui affidato.

In caso di licenziamento o di dimissioni è obbligo del lavoratore restituire tutto quanto a lui affidato

prima di lasciare l'esercizio.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione. Qualsiasi variazione da lui fatta arbitrariamente, così come qualsiasi perdita o danno agli oggetti in questione, dà diritto all'impresa di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti. La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni, opportunamente verificato, potrà esseretrattenuto ratealmente sulla retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

Nel caso in cui il lavoratore, nell'esercizio delle proprie mansioni, utilizzi attrezzi di sua proprietà, deve interessarsi di elencarli per iscritto, onde poterli asportare in caso di licenziamento o dimissioni.

Art. 107 – Riservatezza

Il personale tutto è vincolato al massimo rispetto della normativa fissata dal Codice di tutela dei dati sensibili D. Lgs. 196/03. Qualsiasi disapplicazione delle prescrizioni inerenti la tutela dei dati sensibili, anche ove non costituisca una evidenza penale, è sempre causa di attivazione di procedimento disciplinare.

Al fine degli adempimenti previsti dal D. Lgs. 196/03 sono individuate le seguenti figure:

Il Titolare: la persona fisica, cui competono le decisioni circa le finalità e le modalità del trattamento di dati personali, ivi compresa la sicurezza dei dati;

Il Responsabile: la persona fisica, preposta dal titolare al trattamento dei dati personali o, nel caso di aziende di piccole dimensioni il titolare stesso;

L'Incaricato: la persona fisica che compie le operazioni del trattamento dei dati personali, attenendosi alle istruzioni impartite dal Titolare e/o dal Responsabile.

Il Referente Aziendale della privacy: la persona che ha l'eventuale compito di supportare il Titolare, i Responsabili e gli Incaricati del trattamento e di promuovere il rispetto della normativa in materia di riservatezza dei dati.

Art. 108 – Provvedimenti disciplinari

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravita, con:

ammonizione verbale;

ammonizione scritta;

multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;

sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;

licenziamento disciplinare.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre giorni 10 da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare leproprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra (30 giorni) può essere prorogato di ulteriori 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.

Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.

Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il procedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970.

Art. 109 – Ammonizione verbale

In caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente.

Art. 110 – Ammonizione scritta

In caso di infrazioni di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi, ma di maggiore gravità rispetto a quanto oggetto di ammonizione verbale, il lavoratore sarà ammonito per iscritto.

Art. 111 – Multa

Si incorre nella multa per:

inosservanza dell'orario di lavoro;

assenza ingiustificata fino a tre giorni;

negligenza nello svolgimento delle mansioni assegnate;

mancata comunicazione del mutamento del proprio domicilio.

La multa è comminata dal datore di lavoro in misura non eccedente l'importo di quattro ore dellanormale retribuzione.

Art. 112 – Sospensione

Si incorre nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni in caso di:

recidiva che abbia dato luogo per tre volte nell'anno solare a provvedimenti di multa, salvo il caso di assenza ingiustificata;

inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanatedall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;

danni inferti ai materiali di officina o al materiale di lavorazione;

occultamento di scarti di lavorazione;

abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;

insubordinazione verso i superiori;

irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;

atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano ladignità e la libertà della persona che li subisce.

Art. 113 – Licenziamento disciplinare

Il lavoratore potrà incorrere al licenziamento, restando salva ogni altra azione legale, in tutti quei casi in cui la gravita del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro. Sulle fattispecie di condotta che integrano il licenziamento disciplinare si veda l'art. 121 del presente CCNL "Licenziamento per giusta causa".

In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge.

Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Le norme su indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

Retribuzione accessoria

Art. 114 –Strumenti retributivi accessori

La contrattazione di 2° livello può riconoscere ai lavoratori elementi di retribuzione accessoria.

Detti strumenti sono lasciati alle Parti che, nella loro autonomia negoziale, sapranno optare tra gli stessi al fine di garantire le migliori condizioni compatibili con le capacità di spesa dell'impresa.

Art. 115 – Area di validità

Come definito dagli accordi interconfederali, gli strumenti di retribuzione accessoria devono, pena la nullità, retribuire gli aumenti di produttività conseguenti alla più efficiente organizzazione del lavoro derivante dalla flessibilità accordata dai lavoratori.

Art. 116 – Indennità sostitutiva del servizio di mensa

L'azienda potrà attribuire ai propri dipendenti l'indennità sostitutiva del servizio mensa, ovvero il Ticket Restaurant per le giornate di effettiva presenza al lavoro.

L'importo nominale del Ticket dovrà essere pari a 8,00 € (otto/00 euro) se reso in forma elettronica,ovvero di 4,00 € se reso in forma cartacea.

Art. 117 – Indennità trasporti urbani

L'indennità trasporto urbano può essere riconosciuta ai lavoratori quale compartecipazione alle spese ditrasferimento tra il proprio domicilio e la sede di lavoro del dipendente.

Gli importi dell'indennità trasporto sono così determinati:

Comuni con meno di 100.000 abitanti, 30,00 € al mese per dodici mensilità; Comuni con meno di 500.000 abitanti, 40,00 € al mese per dodici mensilità; Comuni con meno di 1.000.0000 abitanti, 50.00 € al mese per dodici mensilitàComuni con più di 1.000.000 di abitanti, 60.00 € al mese per dodici mensilità. L'indennità è dovuta anche per i periodi di malattia, infortunio e ferie.

Cessazione del rapporto di lavoro

Art. 118 – Fattispecie risolutorie

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato si risolve nei seguenti casi:

raggiungimento dei requisiti di pensionamento, ovvero per le dimissioni conseguenti;

morte del lavoratore;

dimissioni;

licenziamento per giustificato motivo;

licenziamento per giusta causa.

Art. 119 – Morte del lavoratore

Il decesso del lavoratore comporta la risoluzione del rapporto di lavoro nonché il pagamento a favore deisoggetti previsti dall'art. 2122 c.c., dell'indennità *mortis causa*.

Prima di procedere alla liquidazione delle somme di spettanza del lavoratore deceduto, l'impresa invieràuna comunicazione A.R. al domicilio del lavoratore scomparso, con la quale si riserva la liquidazione delle spettanze non appena in possesso dei nominativi e dei dati anagrafici degli aventi diritto. Una volta individuati i beneficiari e disponibili i conteggi relativi alle somme dovute agli stessi, si procederà al pagamento delle spettanze del lavoratore defunto.

Art. 120 – Dimissioni

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, devono essere presentate dal Dipendente mediante le procedure telematiche nelle apposite sedi protette, previste dalla legge, pena la nullità del recesso. Nell'ipotesi di dimissioni il lavoratore ha l'obbligo di rispettare i termini di preavviso stabiliti nel successivo art. 122 e, in mancanza del suddetto preavviso, il datore di lavoro ha la facoltà di trattenere dalle competenze una somma di importo pari alla retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa interrompere il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

Sono fatte salve le specifiche disposizioni previste dalla legge in caso di dimissioni nel periodo dimaternità.

Art. 121 – Licenziamento per giustificato motivo

Si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di malattia eccedente il periodo di comporto contrattualmente previsto o in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbiano già dato luogo a sanzioni.

Altresì si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di quattro lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario).

Art. 122 – Licenziamento per giusta causa

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal presente articolo, a titolo meramenteesemplificativo:

recidiva che abbia dato luogo per tre volte a provvedimenti di sospensione;

assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;

assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;

abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;

grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;

danneggiamelo grave al materiale aziendale;

furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;

trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;

esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;

rissa o vie di fatto in azienda;

gravi offese verso i colleghi di lavoro;

manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione dipresenza;

alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;

danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianzaaziendale;

concorrenza sleale;

grave inosservanza delle norme mediche per malattia.

presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcooliche o stupefacenti, che determiniuno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;

nel corso della malattia o dell'infortunio (professionali o non professionali) o dell'aspettativa, ancorchénon retribuita, presti lavoro subordinato a terzi, anche non formalmente retribuito;

simuli stato di malattia od infortunio, sia professionale che non professionale, percependoillegittimamente l'indennità INPS o INAIL;

Art. 123 – Preavviso

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art. 121 ("licenziamento per giusta causa").

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione,compatibilmente con le esigenze di lavoro.

I termini di preavviso hanno inizio dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altraun'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di licenziamento o dimissioni sono i seguenti:

Livello	**Anzianità di servizio**		
	Fino a 5 anni	**Tra 5 e 10 anni**	**Oltre i 10 anni**
1	7 giorni	15 giorni	20 giorni
2 – 3	10 giorni	20 giorni	30 giorni
4 - 5 - 6	45 giorni	60 giorni	75 giorni
7 - 8 - 9	60 giorni	90 giorni	120 giorni

Art. 124 – Trattamento di fine rapporto (TFR)

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento difine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del Codice Civile e dalla Legge n. 297/1982.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 del Codice Civile, come modificato dalla L. 297/1982, sono escluse dalla quota annua di retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, le seguenti somme:

rimborsi spese

somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie noncontrattuali;

i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo

l'indennità sostitutiva del preavviso

l'indennità sostitutiva per ferie

le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo

le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;

In caso di cessione o trasformazione della ditta, e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità relativa, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

In caso di fallimento dell'azienda il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, e il suo complessivo avere sarà considerato credito privilegiato.

Ai sensi della L. 190/2014 i lavoratori con un'anzianità di almeno sei mesi possono chiedere il pagamentomensile della quota maturanda del TFR come parte integrativa della retribuzione.

Art. 125 – Richiesta di anticipazione del TFR

Ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile e della Legge n. 53/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio inazienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competentistrutture pubbliche;

acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con attonotarile.

spese da sostenere durante i periodi di fruizione di congedi parentali e per formazione del lavoratore. Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4 % del numero totale dei dipendenti.

Art. 126 – Pagamento TFR

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

PARTE QUARTA – CONTRATTI ATIPICI

Apprendistato

Art 127 – Disciplina dell'apprendistato

L'apprendistato è disciplinato dalle disposizioni contenute dal D.lgs. 81/2015 (o da quelle del D.lgs. 167/2011 nelle specifiche ipotesi contemplate dall'art 47 comma 5 dello stesso D.lgs. 81/2015) nonché dalle disposizioni contenute nel presente CCNL. La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato di seguito enunciate.

Il contratto di apprendistato costituisce rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Al termine del periodo di apprendistato le Parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art 2118 del Codice Civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle Parti recede il rapportoprosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 128 – Forma e durata minima del contratto

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova e ad esso va allegato il piano formativo individuale definito secondo modelli e standard concordati dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

Il periodo di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi e durante il suddetto periodo di apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

I periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni, la durata di ogni singolo rapporto non sia stata inferiore a tre mesi consecutivi e non

sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato, il soggetto dovrà produrre apposita documentazione già all'atto dell'assunzione.

È possibile stipulare contratti di apprendistato a tempo parziale purché la percentuale part time non sia inferiore al 60% e senza diminuzione delle ore di formazione prevista.

In tal caso le durate previste per le singole tipologie dell'apprendistato si intendono proporzionalmente prolungate fino al massimo previsto per tali tipologie.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro di durata superiore a trenta giorni il periodo di apprendistato sarà prolungato.

Art. 129 – Limiti numerici

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può' superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate o qualificate in forza presso il medesimo datore di lavoro.

Nelle aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità il suddetto rapporto tra apprendisti e maestranze qualificate non può superare il 100 per cento.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia un numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano più di cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempoindeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Art. 130 – Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica

Le Parti firmatarie del presente CCNL individuano in tale tipologia di apprendistato lo strumento idoneo alla corretta transizione dei giovani dalla scuola al mondo del lavoro.

Fermo restando la specifica regolamentazione regionale in materia, le Parti si impegnano a mettere in atto tutte le azioni utili a promuovere l'utilizzo di tale tipologia di apprendistato, demandando alla contrattazione di secondo livello la sottoscrizione di accordi che regolamentino l'erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard fissati dalle singole Regioni. In assenza di apposita regolamentazione regionale, l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a 36 mesi o a 48 mesi nel caso di diploma

professionale quadriennale.

Sarà facoltà del datore di lavoro prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati per consentire loro l'acquisizione di ulteriori competenze professionali e specialistiche.

Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a quattro anni, rivoltiai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico– professionali utili ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Il datore di lavoro che si avvarrà di tale tipologia di apprendistato sottoscriverà un apposito protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto utile a stabilire la durata e il contenuto degli obblighi formativi del datore di lavoro.

Per l'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna è impartita dall'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e tale formazione non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno.

Art. 131 – Apprendistato professionalizzante

Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante o contratto dimestiere al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Le Parti fissano la durata del contratto di apprendistato professionalizzante entro il limite massimo dei 36mesi. Per le figure professionali addette allo svolgimento di mansioni caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive, la durata del rapporto di apprendistato sarà pari a 24 mesi. In riferimento alle qualifiche equiparabili a quelle artigiane, il limite massimo del rapporto di apprendistato è innalzato finoa 60 mesi.

La durata del rapporto, nella parte finale del periodo, è così ridotta:

di sei mesi se l'apprendista è in possesso di un titolo di studio attinente alla qualifica da raggiungere;

di sei mesi se l'apprendista ha precedentemente svolto presso altri datori di lavoro periodi di apprendistato professionalizzante per una durata pari almeno a 12 mesi. In tal caso i precedenti periodi di apprendistato non devono essere separati l'uno dall'altro da interruzioni superiori ad un anno e devono essere riferiti alle stesse attività.

L'offerta formativa di tipo professionalizzante e di mestiere sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non inferiore a 80 ore medie annue retribuite.

II datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'Ente bilaterale EPABIC per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso.

Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà approvata.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Enti di formazione ovvero gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo diFormazione a distanza.

Per la formazione degli apprendisti le aziende potranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale EPABIC, che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall' ISFOL.

In via sperimentale, per il periodo di validità del presente accordo, l'ente Bilaterale EPABIC fornirà assistenza gratuita agli associati, per la predisposizione del Piano formativo individuale dell'apprendista tramite la Piattaforma informatizzata di cui all'art. 39 del presente CCNL. All'interno di un'apposita sezione della Piattaforma richiamata sarà infatti possibile compilare automaticamente il Piano formativoe ottenere, al termine del percorso di apprendistato, la certificazione delle competenze acquisite. La piattaforma informatizzata metterà altresì a disposizione degli associati all'Ente Bilaterale percorsi formativi in FAD relativi alle 120 ore di formazione obbligatoria di base e trasversale.

È prevista la presenza di un Tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista.

Le attività formative interne all'azienda di carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali, in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:

accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;

competenze relazionali;

organizzazione ed economia;

disciplina del rapporto di lavoro;

sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico–professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovrannoessere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;

conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;

conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;

conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di

lavoro);

conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;

conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

II recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le Parti firmatarie del presente accordo, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province autonome ed associazioni territoriali datorialie sindacali.

L'attività formativa degli apprendisti potrà essere svolta con modalità FAD e/o e-learning secondo la normativa vigente. La suddetta formazione potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale FONINT. Le aziende che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione al Fondo Interprofessionale FONINT potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo. Ogni altro tipo di attività formativa sarà compresa nel normale orario di lavoro.

Art. 132 – Apprendistato di alta formazione e ricerca

Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

L'assunzione con tale tipologia di apprendistato è finalizzata al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa o ente di ricerca da cui lo studente proviene al fine di regolamentare la durata e la modalità di erogazione della formazione da svolgere in azienda e dei relativi crediti formativi da riconoscere allo studente.

La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non puòessere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

Art. 133 – Disciplina del rapporto

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

Il datore di lavoro trasmetterà entro 30 giorni dall'assunzione copia del contratto di apprendistato e del relativo piano formativo all'Ente Bilaterale EPABIC al fine di ottenere il relativo parere di conformità del piano formativo e per consentire l'opportuna attività di monitoraggio.

Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnata all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

Art. 134 – Periodo di prova

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva. È previsto un periodo di prova di durata uguale a quanto stabilito per il lavoratore qualificato ed inquadrato al medesimo livello diassunzione dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Art. 135 – Obblighi del datore di lavoro

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro cheintenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire le capacità per diventare lavoratore qualificato;

di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;

di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alleiniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;

e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio. Non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che losvolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidatiall'apprendista.

Art. 136 – Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

prestare la sua opera con la massima diligenza;

frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;

osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 137 – Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dalpresente CCNL per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Art. 138 – Livelli d'inquadramento e trattamento economico

II livello d'inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione di "approdo".

II trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato:

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

per il primo anno il 45% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;

per il secondo anno 55% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;

per il terzo anno il 65% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Per il quarto anno il 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

Apprendistato professionalizzante

per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato:

per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;

per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;

Apprendistato di alta formazione e ricerca

per il primo anno il 40% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;

per il secondo anno 50% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;

per il terzo anno il 60% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

per il quarto anno il 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro all'apprendista è riconosciuta una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

Resta inteso che qualora le Parti intendano ridimensionare la durata dell'apprendistato questa sarà commisurata alle percentuali di cui sopra nella misura più favorevole per l'apprendista.

Alla fine dell'apprendistato il livello d'inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Art. 139 – Malattia e infortunio dell'apprendista

In caso di malattia o di infortunio sul lavoro, per gli apprendisti trova applicazione quanto previstorispettivamente per gli impiegati e gli operai.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo diprova.

Art. 140 – Obblighi di comunicazione

II datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'Impiego di cui al D.lgs. n. 469/1997, anche a mezzo PEC, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica. II datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti, di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Art. 141 – Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia. Le Parti convengono che al fine dì adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno previsti opportuni adeguamenti da concordarsi con apposita coda contrattuale.

Collaborazioni organizzate dal committente

Art. 142 – Requisiti di applicabilità

Le Parti concordano che, in relazione alle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore e nel rispetto di quanto previsto dalla lettera a), comma 2, art. 2 del D. Lgs 81/2015, le aziende che applicano il presente CCNL potranno stipulare contratti di collaborazione nel rispetto delle norme di seguito enunciate.

Art. 143 – Disciplina del rapporto

È possibile procedere alla stipula di contratti di collaborazione sia per prestazioni caratterizzate da un elevato livello di autonomia e professionalità che per prestazioni di natura ordinaria.

Il contratto di collaborazione deve essere in forma scritta e nello stesso devono essere indicati: a) identità delle Parti; b) durata del contratto; c) oggetto della prestazione; d) ammontare del compenso; f) modalità e tempi di erogazione del compenso; g) modalità di coordinamento tra committente e collaboratore; h) cause di sospensione della prestazione; i) tempi e modalità di accesso ai locali del committente; l) modalità di utilizzo delle attrezzature fornite dal committente m) modalità di recesso dalrapporto; n) preavviso; o) luogo e modalità di composizione delle controversie;

Art. 144 – Modalità di erogazione della prestazione

Il collaboratore fornirà la prestazione in autonomia e senza alcun vincolo di subordinazione e si coordinerà con il committente solo al fine di determinare gli obiettivi professionali da conseguire, i tempi e le modalità di accesso ai locali aziendali e l'eventuale l'utilizzo delle attrezzature aziendali.

Al collaboratore è fatto divieto di tenere comportamenti o svolgere altre attività che possano risultare

concorrenziali o dannose per l'immagine del committente.

Al collaboratore è fatto divieto di divulgare fatti o informazioni ritenute riservate dal committente e delle quali verrà a conoscenza durante l'esecuzione del proprio incarico.

È facoltà del committente richiedere al collaboratore la produzione di report periodici sulle attività svolte.

È obbligo del committente informare il collaboratore sulle disposizioni vigenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 145 – Cause di sospensione del rapporto

In caso di malattia o infortunio il rapporto è da ritenersi temporaneamente sospeso senza erogazione del compenso e il collaboratore dovrà fornire, ai fini della prova, idonea certificazione scritta. Tale ipotesi di sospensione non comporta la proroga del contratto ed il committente ha facoltà di recedere dallo stesso se la sospensione si protrae per un periodo superiore a 30 giorni.

In caso di maternità il rapporto è da ritenersi sospeso e prorogato per 180 giorni, salvo diverse pattuizioni più favorevoli al collaboratore.

Il rapporto è da ritenersi sospeso per un periodo non superiore a 20 giorni per gravi e comprovati motivi personali, per matrimonio o congedo parentale;

Per ciò che attiene il diritto alla fruizione di eventuali prestazioni a sostegno del reddito per le cause sopra elencate si fa rinvio alle vigenti disposizioni normative

Al fine di consentire al collaboratore l'opportuno recupero psicofisico questi avrà diritto ad un periodo di riposo non inferiore ad un mese nell'arco dell'anno, la cui fruizione sarà concordata con il committente e per il quale non sarà riconosciuto alcun compenso.

Art. 146 – Durata del rapporto

La durata del contratto di collaborazione è riferita all'anno solare, salvo diversa pattuizione tra le Parti. Alla scadenza il contratto potrà essere rinnovato.

Art. 147 – Compensi

Il compenso verrà corrisposto mensilmente e a seguito della presentazione da parte del collaboratore di un report nel quale sono riepilogate le attività svolte nel mese, le relative ore impiegate per la realizzazione delle stesse e gli eventuali rimborsi spese dovuti. Rimane salva la possibilità per le Parti di definire tempi e modalità differenti di erogazione dei compensi purché risulti da atto scritto e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente CCNL.

Le Parti concordano che il compenso orario minimo non può essere inferiore alla retribuzione oraria stabilita dal presente CCNL per i lavoratori subordinati inquadrati nell'equivalente area professionale o livello.

All'atto dell'erogazione del compenso, il committente opererà tutte le ritenute previdenziali e fiscali previste dalla normativa vigente e provvederà al relativo versamento.

Al collaboratore non spetterà alcun compenso nell'ipotesi in cui è impossibilitato a fornire la prestazione

a causa di malattia, infortunio, maternità, gravi e comprovati motivi familiari e congedo parentale.

Art. 148 – Risoluzione del rapporto

Il contratto di collaborazione si intenderà risolto alla scadenza del termine originariamente pattuito. Il contratto di collaborazione potrà, altresì, essere risolto unilateralmente e senza preavviso dal committente prima del termine pattuito laddove si verifichino: 1) gravi inadempienze contrattuali; 2) sospensione ingiustificata della prestazione per un periodo superiore a 5 giorni; 3) altri comportamenti gravi che possano costituire una giusta causa di recesso da parte del committente. Il contratto potrà essere risolto, unilateralmente e senza preavviso, dal collaboratore laddove si verifichino gravi inadempienze contrattuali da parte del committente.

I contraenti potranno recedere dal contratto prima del termine pattuito con un preavviso di 10 giorni da notificare alla controparte con comunicazione scritta.

Art. 149 – Monitoraggio e certificazione dei contratti

Le Parti che sottoscrivo il presente CCNL, preso atto della necessità di garantire il corretto utilizzo del contratto di collaborazione coordinata e continuativa, concordano di attivare una puntuale attività di monitoraggio finalizzata a limitare ogni forma di abuso di tale tipologia contrattuale.

Il committente trasmetterà entro 15 giorni dalla sua sottoscrizione copia del contratto di collaborazione coordinata e continuativa all'Ente Bilaterale EPABIC al fine di consentire l'opportuna attività di monitoraggio.

Entro i successivi 30 giorni, il committente potrà depositare, presso la commissione di certificazione dei contratti di lavoro costituita in seno all'Ente Bilaterale EPABIC ai sensi dell'art 76 del Dlgs 276/2003, apposita istanza di Certificazione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

La commissione di Certificazione dell'EPABIC, verificato il rispetto di tutti i requisiti previsti dalla legge e dal presente CCNL, procederà alla certificazione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Diversamente, la Commissione di certificazione rigetterà l'istanza motivando la mancata certificazione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Le Parti individuano nella Commissione di Certificazione dell'EPABIC la sede nella quale espletare gli atti di conciliazione di cui all'art. 54 del D.lgs 81/2015 in materia di stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita Iva.

Quanto disposto dal presente articolo è da ritenersi obbligatorio e il mancato rispetto delle relative disposizioni è da intendersi quale non corretta applicazione del CCNL.

Contratto di somministrazione

Art. 150 – Sfera di applicabilità

In riferimento ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato trovano applicazione le disposizioni contenute negli articoli da 30 a 40 del D.lgs 81/2015, del D.L. 12 luglio 2018,

n. 87 e smi.

Le Parti si riservano la possibilità di procedere, nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti, alla sottoscrizione di apposito verbale di accordo integrativo finalizzato alla regolamentazione della disciplina del contratto di somministrazione.

Lavoro intermittente

Art. 151 – Definizione contratto di lavoro intermittente

Ai sensi degli artt. 13 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.

Art. 152 – Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

II contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale per l'impossibilità, o comunque la difficoltà, di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età', fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Per lo specifico settore di applicazione del presente CCNL, il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco dei tre anni solari. Nell'ipotesi di superamento del suddetto limite il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato.

II ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli arti. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario' con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 153 –Assunzione

II contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;

luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al paragrafo successivo (indennità di disponibilità);

indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

il rinvio alle norme del presente articolo.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiorea trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità' semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, nonché all'Ente Bilaterale EPABIC mediante sms,fax o posta elettronica.

Art. 154 – Indennità di disponibilità

Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibilein quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile dì disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta.

La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

minimo tabellare;

E.D.R.;

ratei di tredicesima.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto ed il pagamento delle mensilità supplementari, si esaurisce con il pagamento di quanto sopra indicato.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dal presente C.C.N.L.e, successivamente, documentandone la motivazione.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui sopra, perde il diritto alla indennità dì disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati nei contratti territoriali o aziendali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamatada parte dell'azienda.

Art. 155 – Retribuzione

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativocomplessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

II trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importodella retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

Per tutto il periodo durante il quale i! lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di disponibilità.

Art. 156 – Consistenza organico aziendale

II prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio–giugno; luglio–dicembre).

Lavoro a tempo determinato

Art. 157 – Apposizione del termine

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine.

Come stabilito dal D.L 12 luglio 2018, n. 87, convertito in Legge 9 agosto 2018, n. 96, fatte salve le specifiche disposizioni previste per le attività di carattere stagionale, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 12 mesi.

Il contratto potrà avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni:

Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altrilavoratori:
Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria; Qualora il limite dei 12 mesi sia superato in assenza delle condizioni suddette, il contratto si trasforma atempo indeterminato dalla data di superamento del suddetto limite.
Oltre il limite dei 12 mesi, o 24 in presenza delle causali sopra esposte, è possibile stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, presso lacompetente Direzione Territoriale del Lavoro.
Con esclusione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia della quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
L'atto scritto di cui sopra conterrà, in caso di rinnovo per un periodo superiore ai 12 mesi, la specificazione delle esigenze in base alle quali è stato stipulato.
Qualora il rapporto di lavoro a tempo determinato continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.
Qualora il rapporto prosegua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi,ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dallascadenza dei predetti termini.

Art. 158 – Proroghe e rinnovi
Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi dall'assunzione. Successivamente a tale termine, potrà essere prorogato solo in presenza delle causali stabilite dall'articolo precedente.
Qualora la durata del contratto sia inferiore ai 24 mesi lo stesso può essere prorogato, con l'assenso del lavoratore, per un massimo di 4 volte nell'arco dei 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti.
Un numero superiore di proroghe comporta la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.
Nell'ipotesi di rinnovo del contratto a tempo determinato, pena la trasformazione di quest'ultimo in contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di intervallo tra un contratto e l'altro è fissato in 10giorni dalla data di scadenza per i contratti della durata fino a sei mesi e 20 giorni per i contratti di durata superiore ai sei mesi.
Tali limitazioni non sono valide per i contratti di lavoro a carattere stagionale nonché per le attività legate alla disponibilità di materie prime o da consumo, nonché nei casi di esigenze connesse a caratteristiche peculiari del settore merceologico dell'azienda quali, ad esempio, le attività produttive concentrate in determinati periodi dell'anno finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda collegata a ricorrenze particolari.

Art. 159 – Proporzione numerica

Le Parti convengono che possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nel rispetto dei seguentilimiti numerici:

I datori di lavoro che occupano da 0 a 5 dipendenti, possono assumere n. 2 lavoratori a tempodeterminato;

I datori di lavoro che occupano da 5 a 10 dipendenti, possono assumere fino a 4 lavoratori;

I datori di lavoro che occupano più di 10 dipendenti, possono assumere un lavoratore a tempodeterminato ogni due, con arrotondamento all'unità superiore.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati:

nella fase di avvio di nuove attività;

da imprese start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società

con lavoratori di età superiore ai 50 anni

per la sostituzione di lavoratori assenti.

per lo svolgimento di attività stagionali

Art. 160 – Periodo di Prova

Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della duratadel primo contratto di lavoro, sempre nel rispetto del limite di 180 giorni previsto dalla normativa vigente.

Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel biennio precedente. In caso di reiterazione del periodo di prova in contratti diversi stipulati successivamente tra le stesse parti e a parità di mansioni, l'apposizione del termine è ammissibile soltanto al verificarsi di elementi organizzativi sopravvenuti ed ulteriori rispetto alla valutazione già effettuata nel precedente rapporto di lavoro. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Art. 161 – Trattamento economico

Al lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato spetta il medesimo trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato ed in proporzione al periodo di lavoro prestato.

Art. 162 – Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, si rinvia alla normativa vigente in materiadi impugnazione del licenziamento.

Art. 163 – Diritto di precedenza

II lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, abbia

prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Contratto a tempo parziale

Art. 164 – Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore e deve risultare da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

II rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, sia i nuovi assunti.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazionelavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Art. 165 – Tipologia e contenuti di lavoro a tempo parziale

II rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

a) "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;

b.)"verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana,del mese o dell'anno;

e) "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

Art. 166 – Clausole elastiche

In applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia, le Parti interessate potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale di apposite clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorative o relative alla variazione in aumentodella durata della prestazione stessa.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede ilconsenso del lavoratore e deve risultare da patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale ove costituita, indicato dal lavoratore medesimo.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'apposizione di clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Il patto di ammissione alle clausole elastiche deve prevedere a favore del lavoratore il diritto di

rinunciare a tale accordo qualora, perdurante l'operatività del tempo parziale, sopravvengano, per il lavoratore, esigenze di tutela della salute debitamente certificate da un medico dei Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato ovvero gravi motivi personali (congedi per gravi motivi familiari), l'instaurazione di un nuovo rapporto lavorativo o l'accudimento di figli fino al compimento di 7 anni. Per poter presentare tale rinuncia, è necessario che sia portata a conoscenza del datore di lavoro con atto scritto, siano decorsi almeno 5 mesi dalla sottoscrizione del suddetto patto e dato da un preavviso di almeno un mese.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, l'applicazione di clausole elastiche potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.

Le clausole elastiche devono prevedere a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 50% della normale prestazione annua a tempo parziale. Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa e le variazioni in aumento della durata della prestazione comportano, per il periodo in cui le variazioni stesse vengono effettuate, una maggiorazione retributiva del 10%.

La suddetta disciplina non si applica:

in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro;

qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;

qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbiacarattere di modifica strutturale.

Art. 167 – Prestazioni supplementari e straordinarie

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere al lavoratore, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto;

Il lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10% per le ore svolte nei limiti delle 8 ore giornaliere e delle 40 ore settimanali. Per le ore svolte oltre i suddetti limiti del normale orario contrattuale verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno in caso di lavoro straordinario.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare e/o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento e/oprovvedimento disciplinare.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze quali:

assistenza di genitori o altri familiari conviventi affetti da gravi patologie, portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

trasformazione precedente del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel caso di

lavoratori affetti da patologie oncologiche;

-svolgimento di un altro rapporto di lavoro incompatibile con l'effettuazione di ore di lavorosupplementare:

esigenze di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

accudimento dei figli fino al compimento del 7° anno di età;

Art. 168 – Trattamento economico e normativo

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retribuivo, economico e normativo, non menofavorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.

In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pienocomparabile in particolare per quanto riguarda:

l'importo della retribuzione oraria;

la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;

la maternità;

la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro,malattie professionali;

l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

l'accesso ai servizi aziendali;

i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L;

i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n. 300/1970 e successivemodificazioni.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Art. 169 – Periodo di comporto per malattia

Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.

Art. 170 – Trasformazione del rapporto

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

L'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto.

Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i lavoratori che: a)sono affetti da patologie oncologiche nonché cronico–degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda

Sanitaria Locale territorialmente competente; b) il cui coniuge, figlio o genitore risulti affetto da patologie oncologiche nonché cronico–degenerative ingravescenti; c) assiste persone conviventi con totale e permanente invalidità lavorativa ai sensi della L. 104/1992; d) hanno figli conviventi di età non superiore a 13 anni o figli conviventi portatori di handicap ai sensi della L. 104/92;

Il lavoratore può richiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.lgs 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione di orario non superiore al 50 per cento.

Art. 171 – Consistenza dell'organico aziendale

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Art. 172 – Diritto di precedenza

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nellostesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle da assumere.

PARTE QUINTA – BILATERALITA'

Le Parti, forti della positiva esperienza fino ad oggi maturata nell'ambito della bilateralità, condividono la scelta di proseguire lungo il percorso, già intrapreso, del progressivo ampliamento del ruolo della stessa,anche in ragione dell'evoluzione che sta caratterizzando l'attuale sistema della contrattazione collettiva edelle relazioni sindacali.

Le Parti sono concordi nel ritenere che la bilateralità rappresenti il contesto ottimale nel quale accrescereil dialogo costruttivo tra imprese e lavoratori e individuano nella stessa l'ambito più adeguato nel quale promuovere e realizzare una gestione condivisa dei servizi per i lavoratori e per le imprese.

Art. 173 – Ente Bilaterale Nazionale – EPABIC

Le Parti sottoscrittrici concordano che l'Ente Bilaterale per il presente CCNL è l'Ente Paritetico CNL- CONFSAL, in sigla EPABIC. All'Ente sono demandate le attività individuate dalle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro,

socialità e welfare.

L'EPABIC è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite alivello nazionale dalle Confederazioni con apposito Statuto e Regolamenti.

A tal fine l'EPABIC Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:

programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario allarealizzazione degli incontri di informazione;

provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni occupazionali, professionali e formativi dei settori;

provvede all'analisi e monitoraggio degli infortuni e delle malattie professionali del settore di riferimento;

provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;

elabora, progetta e gestisce – direttamente o attraverso convenzioni – proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori quadri;

riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccoltee il monitoraggio e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione agli Enti competenti;

svolge i compiti in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con isoci lavoratori;

svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni dilegge in materia;

svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensidella normativa vigente;

attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;

può attuare un sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.

per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L, può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e\o territoriali richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua FONINT.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'EPABIC Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione delpresente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali. L'EPABIC potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di

lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti, in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti di emanazione Confsal.

Art. 174 – Enti Bilaterali Territoriali

Con delibera del Consiglio di Amministrazione Nazionale dell'EPABIC si procede alla costituzione degli EPABICTerritoriali il cui funzionamento è regolato da apposito regolamento. Gli EPABIC Regionali e Territoriali sono composti in misura paritaria dai rappresentanti Regionali o Territoriali di CNL e CONFSAL e svolgono, su base territoriali, le attività indicate all'articolo precedente.

Art. 175 – Organismi Paritetici

L'Organismo Paritetico Nazionale OPN ITALIA LAVORO svolge la funzione che la normativa vigente assegna ai cd. Organismi Paritetici.

All'Organismo Paritetico Nazionale OPN ITALIA LAVORO sono demandate le funzioni descritte nell'art. 51 del Dlgs 81/2008, nonché al documento recante le linee applicative dell'Accordo del 21 dicembre 2011 *ex* Art. 34 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i, sulla formazione in materia di salute e sicurezza, approvato in sede di Conferenza Unificata Stato-Regioni in data 25 luglio 2012.

All'Organismo Paritetico Nazionale OPN ITALIA LAVORO è demandata la gestione di tutti i servizi legati alla Tutela della Salute e della Sicurezza nei luoghi di Lavoro così come previsto dal D.Lgs.81/08 e s.m.i. Occorrendo si possono istituire sedi territoriali di emanazione dell'Organismi Paritetico Nazionale.

Art. 176– Commissioni di Conciliazione

Al fine di favorire appropriati momenti di confronto atti a superare le conflittualità emergenti tra lavoratori e datore di lavoro, è costituita in seno all'EPABIC Nazionale la Commissione Nazionale diConciliazione; ogni articolazione territoriale dell'EPABIC costituirà un'apposita commissione territoriale di Conciliazione, secondo quanto previsto dallo Statuto e dai regolamenti di attuazione dell'Ente.

La Commissione di Conciliazione Nazionale e Regionale o Territoriale, oltre a quanto previsto dai regolamenti predisposti dall'EPABIC Nazionale, hanno il compito di verificare la corretta attuazione e interpretazione del presente C.C.N.L, dirimendo eventuali controversie insorte tra datori di lavoro e lavoratori.

La Commissione di Conciliazione Nazionale ha, altresì, il compito di verificare, con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali.

Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, è istituita una Segreteria tra le PartiSociali stipulanti.

Sono costituite apposite Commissioni di Conciliazione Regionali o Territoriali composte da n. 4

rappresentanti regionali o territoriali delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali. La Commissione si riunisce presso la sede dei Rappresentanti dei datori di lavoro regionali ogni semestreal fine di ottemperare al suo mandato ovvero su richiesta di una delle Parti a fronte di esigenze di naturaspecificamente territoriale ovvero aziendale.
Per ciò che attiene il ricorso e la regolamentazione della fase istruttoria e decisionale delle Commissioni di Conciliazione Nazionale, Regionali e Territoriali si fa esplicito rinvio ai regolamenti di funzionamento interni all'EPABIC.
In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è preclusoalle OO. SS. e alle Parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia. Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste saranno sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione in sedesindacale.

Art. 177 – Commissioni di Certificazione

Al fine provvedere alla certificazione dei contratti di lavoro e di appalto nonché del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori sono costituite in seno all'EPABIC apposite Commissioni di Certificazione.
Le Commissioni di Certificazione forniscono assistenza alle parti contrattuali sia al momento della stipuladel contratto di lavoro o di appalto sia, successivamente e provvedono alla certificazione di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro; gli effetti del provvedimento di certificazione permangono, anche nei confronti dei terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, un eventuale ricorso giurisdizionale. Nei confronti dell'atto di certificazione, sia le parti che i terzi che ne abbiano interesse possono proporre ricorso giurisdizionale soltanto per vizi del consenso, per erronea qualificazione del rapporto o per difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. L'attività delle Commissioni di Certificazione può riguardare anche la sottoscrizione di accordi, individuali o collettivi, aventi ad oggetto rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ.;
Il funzionamento e la regolamentazione della Commissione di Certificazione Nazionale e di quelle Territoriali, avviene secondo quanto previsto dal regolamento all'uopo predisposto dall'EPABIC Nazionale.

Art. 178 – Osservatorio nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale Nazionale - EPABIC può istituire per lo studioe la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e in particolare:
programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dall'EPABIC inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli EPABIC Territoriali;
elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sull''utilizzo dei contratti di apprendistato o di primo ingresso, inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, all'EPABIC Nazionale;

riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

Art. 179 – Osservatori Territoriali

L'EPABIC può istituire un proprio Osservatorio Territoriale che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale realizzando una fase d'esame e di studio, idonea a cogliere gli aspettipeculiari delle diverse realtà presenti nel territorio e a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.

Art. 180 – Funzionamento EPABIC

L'Ente EPABIC opera secondo il proprio Statuto ed eroga i servizi, in vantaggio degli associati, secondo le modalità fissate dai Regolamenti approvati dal Consiglio d'Amministrazione dell'Ente.

Tutta la documentazione inerente le prestazioni EPABIC è consultabile sul sito dell'Ente all'indirizzo

Art. 181 – Finanziamento Ente Bilaterale EPABIC

Il contributo mensile da destinare in favore dell'EPABIC Nazionale è stabilito nella misura dello 0,60%, da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda, di cui lo 0,50% carico del datore di lavoro e il restante 0,10% a carico del lavoratore.

Della quota dello 0,50% a carico del datore di lavoro lo 0,30 è destinato a finanziare a finanziare attività in favore dei lavoratori delle aziende aderenti attraverso un apposito Fondo all'uopo costituito e denominato FAS-Fondo Attività Sociale.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distintivo Retribuzione (E.D.R) d'importo mensile pari allo 0,15% di paga base conglobata.

L'E.D.R. di cui al comma precedente deve essere corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'azienda che ometta il versamento delle quote all'EPABIC non può avvalersi del presente contratto.

Le quote riscosse dall'EPABIC Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli EPABIC Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L.

Art. 182 – Finanziamento Enti territoriali

Il finanziamento degli EPABIC Regionali e Territoriali sarà garantito mediate storno delle quote da parte dell'EPABIC Nazionale secondo quanto stabilito dal Regolamento amministrativo dell'ente.

L'EPABIC Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto precedente qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli EPABIC Regionali eTerritoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

Art. 183 – Fondo interprofessionale per la formazione continua FONINT

Al fine di garantire un'adeguata risposta ai fabbisogni formativi dei lavoratori dipendenti, le Parti hanno promosso la costituzione di un apposito Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua, denominato FONINT, in attuazione delle disposizioni dell'art. 118 della Legge n. 388/2000.

Le aziende che perfezioneranno la loro adesione al Fondo FONINT destineranno allo stesso una contribuzione mensile dello 0,30% sulle retribuzioni imponibili di ciascun lavoratore.

L'adesione al Fondo FONINT non costituisce costo aggiuntivo per l'azienda poiché, in assenza di una specifica adesione ad un

Fondo Interprofessionali, la suddetta contribuzione è da destinarsi obbligatoriamente all'INPS.
Le aziende che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione al Fondo Interprofessionale FONINT potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo e finalizzati a finanziare le attività formative svolta in favore del personale dipendente, in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti di emanazione Confsal.

Art. 184 – Fondo Integrativo di Assistenza Sanitaria SANINT

Dalla data di sottoscrizione del presente CCNL sono iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa SANINT tutti i lavoratori dipendenti delle aziende che applicheranno il presente CCNL.
Per ciò che attiene l'ammontare della contribuzione dovuta al Fondo dalle aziende aderenti e dai relativilavoratori, lo stesso è fissato in 12,00 euro per ciascun dipendente per 12 mensilità, di cui euro 10,00 a carico dell'azienda ed euro 2,00 a carico del dipendente.
Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo SANINT sarà tenuto a corrispondere al lavoratore dipendente un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad euro 20 per dodici mensilità. L'E.D.R. rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. Tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.
Il datore di lavoro ha altresì l'obbligo di iscrivere al Fondo SANINT i Quadri occupati presso l'azienda. In tal caso la contribuzione dovuta è fissata in euro 34,00 per ogni lavoratore Quadro per 12 mensilità, di cui euro 30,00 a carico dell'azienda ed euro 4,00 a carico del lavoratore Quadro.
Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo SANINT sarà tenuto a corrispondere al Quadro un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad euro 36 per dodici mensilità.
Le imprese che applicheranno i CCNL sottoscritti dalle Parti costituenti il Fondo e che non verseranno la relativa contribuzione dovuta al Fondo stesso, si renderanno responsabili della perdita, da parte dei lavoratori, delle relative prestazioni, contravvenendo ad un obbligo di natura contrattuale. Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio al regolamento del Fondo SANINT, in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti di emanazione Confsal.

Art. 185 – Welfare

Le Parti, consapevoli del ruolo del welfare nelle dinamiche aziendali quale leva strategica per migliorare la produttività aziendale, favorire la conciliazione dei tempi di vita/lavoro e sostenere il potere d'acquisto delle retribuzioni, convengono di introdurre meccanismi più incisivi per lo sviluppo e il rafforzamento del welfare aziendale anche nelle più piccole realtà aziendali.
A tal proposito, le Parti, intendono rafforzare il sistema di welfare contrattuale già esistente al fine di incrementare il benessere dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie, sia sotto il profilo economico che sociale. Pertanto, per il raggiungimento di questa specifica finalità, le aziende metteranno a disposizione dei lavoratori dipendenti servizi di welfare dal valore variabile, in relazione alla composizione del nucleo familiare del dipendente.
Il valore economico minimo annuale di servizi di welfare da riconoscere al singolo dipendente sarà pari ad euro 100,00. Tale importo verrà incrementato di euro 25,00 per ogni ulteriore componente il nucleo familiare.
Si specifica inoltre che l'incremento di euro 25,00 verrà riconosciuto sulla base dell'appartenenza dell'ulteriore soggetto al nucleo familiare del lavoratore, indipendentemente quindi dalla circostanza cheesso sia a carico fiscale.

In coerenza con quanto disposto dalla Legge 20 maggio 2016, n. 76, le disposizioni del presente articolo si applicano non soltanto ai coniugi uniti in matrimonio, ma anche ad ognuna delle parti dell'unione civile e della convivenza di fatto.

In via esemplificativa, il lavoratore dipendente avente nel proprio nucleo familiare il coniuge e due figli avrà diritto a beni e servizi di welfare aziendale di valore economico pari ad euro 175,00.

Nell'individuazione dei beni e servizi di welfare da erogare ai dipendenti che abbiano coniuge, convivente o figli, le aziende dovranno erogare specifiche misure a sostegno della famiglia, quali, ad esempio, i servizi di educazione ed istruzione per i familiari (Art. 51, comma 2, lettera f-bis) del TUIR) e i servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti (Art. 51, comma 2, lettera f-ter del TUIR). Nelcaso in cui invece il dipendente non abbia familiari e che quindi abbia diritto ad un valore economico pari ad euro 100,00, i beni e servizi di welfare a lui destinati potranno altresì ricadere nelle aree di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto di cui all'art. 51 comma 2, lettera f) del TUIR.

Hanno diritto a tali servizi i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, sia in caso di assunzione a tempo indeterminato che a tempo determinato. Nel caso di contratti a tempo determinato, il diritto alla fruizione dei servizi di welfare matura per i rapporti di lavoro di durata superiore a 3 mesi di anzianità di servizio.

L'importo totale dei servizi di welfare non può essere riproporzionato in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le somme suddette, per espressa previsione di legge, non costituiscono reddito in capo al lavoratore né

base imponibile ai fini contributivi per l'azienda.

Il valore economico di beni e servizi di welfare riconosciuto al lavoratore in ottemperanza a quanto previsto dal presente articolo è da considerarsi distinto ed ulteriore rispetto a quanto eventualmente offerto dalle aziende in ottemperanza a regolamenti aziendali o accordi di secondo livello.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto nel presente accordo, le aziende potranno chiedere alle rappresentanze sindacali un incontro per negoziare e stabilire un piano di attuazione di misure di welfare che siano confacenti alle reali esigenze dei dipendenti e delle proprie famiglie.

Su scelta dei lavoratori, le suddette somme potranno essere destinate al fondo di assistenza sanitaria integrativa SANINT di cui all'art. 183 del presente CCNL. In tal caso, il versamento potrà avvenire per somme eccedenti al versamento obbligatorio stabilito dal già citato art. 183.

Ai fini del calcolo delle somme da destinare in beni e servizi di welfare, il datore di lavoro avrà l'onere di accertare l'effettiva composizione del nucleo familiare del lavoratore.

PARTE SESTA – POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Art. 186 – Promozione delle politiche attive

Al fine di promuovere la piena occupazione nel settore, le Parti condividono l'importanza di interventi coerenti ed integrati con gli operatori pubblici e privati per l'impiego, anche a livello territoriale, per il potenziamento delle Politiche Attive per il lavoro.

A tal fine si ritiene opportuno promuovere e valorizzare tutti gli strumenti di politica attiva che possano garantire un puntuale incontro tra domanda e offerta di lavoro, sostenendo in modo efficace i processi di collocazione e ricollocazione nel mercato del lavoro.

Le Parti demandano all' Ente Bilaterale EPABIC il compito di monitorare l'andamento del mercato lavoro nonché di promuovere e mettere in atto, anche con il supporto di Agenzie per il Lavoro precedentemente individuate, tutte le azioni di politiche attive che possano consentire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Favorire l'inserimento e il reinserimento occupazionale nel settore di riferimento;

Agevolare l'integrazione lavorativa di soggetti provenienti da contesti lavorativi differenti;

Sostenere il processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro per consentire ai beneficiari l'attivazione di nuovi rapporti di lavoro dipendente continuativi e stabili nel tempo;

Sostenere i lavoratori nella costruzione o ricostruzione della propria identità professionale anche attraverso specifiche azioni formative che favoriscano l'acquisizione o il potenziamento delle competenze.

Art. 187 – Tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo

Al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, stimolare il processo di acquisizione di nuove competenze e avvicinare al mondo del lavoro soggetti privi di occupazione, i datori di lavoro, che applicano integralmente il presente CCNL, si renderanno disponibili all'attivazione di percorsi di tirocinio

di inserimento o reinserimento lavorativo.

L'Ente Bilaterale EPABIC, anche con il supporto di Agenzie per il Lavoro precedentemente individuate metterà in atto tutte le azioni necessarie a favorire l'avvio dei suddetti percorsi di tirocinio.

Per ciò che attiene la regolamentazione dei tirocini si fa espresso rinvio ai contenuti dell'Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato – Regioni in data 24 gennaio 2013 nonché alle norme disposte dalle singole Regioni in materia.

Allegato A)

TABELLA RETRIBUTIVAREGIME ORDINARIO

Retribuzioni base e aumenti retributivi

Livello		**Paga Base e Contingenza**		
	Indennità di funzione Quadri	**01/07/21**	**01/01/22**	**01/10/22**
Primo		1.348,30	1.354,34	1.362,39
Secondo		1.482,79	1.489,44	1.498,29
Terzo		1.644,64	1.652,01	1.661,83
Quarto		1.715,74	1.723,42	1.733,67
Quinto		1.837,53	1.845,76	1.856,74
Sesto		1.969,80	1.978,63	1.990,39
Settimo		2.112,91	2.122,37	2.134,99
Ottavo		2.356,26	2.367,54	2.381,62
Quadri B	50,00	2.356,26	2.367,54	2.381,62
Nono		2.613,94	2.625,65	2.641,26
Quadri A	70,00	2.613,94	2.625,65	2.641,26

Allegato B)

TABELLA RETRIBUTIVA REGIMI DI PRIMO INGRESSO E DI REIMPIEGO

01/07/2021

Livello	**Regime ordinario**	**Retribuzioni regime di primo ingresso e di reimpiego**	
1° anno 2° anno			
Primo	1.348,30		
Secondo	1.482,79		
Terzo	1.644,64	1233,48	1397,94
Quarto	1.715,74	1286,80	1458,37
Quinto	1.837,53	1378,15	1561,90
Sesto	1.969,80	1477,35	1674,33
Settimo	2.112,91	1584,68	1795,97
Ottavo	2.356,26		
Quadri B	2.406,26		
Nono	2.613,94		
Quadri A	2.683,94		

01/01/22

Livello	**Regime ordinario**	**Retribuzioni regime di primo ingresso e di reimpiego**	
Primo	1.354,34		
Secondo	1.489,44		
Terzo	1.652,01	1239,00	1404,20
Quarto	1.723,42	1292,56	1464,90
Quinto	1.845,76	1384,32	1568,90
Sesto	1.978,63	1483,97	1681,83
Settimo	2.122,37	1591,78	1804,01
Ottavo	2.367,54		
Quadri B	2.417,54		
Nono	2.625,65		
Quadri A	2.695,65		

01/10/2022

Livello	Regime ordinario	Retribuzioni regime di primo ingresso e di reimpiego	
1° anno 2° anno			
Primo	1.362,39		
Secondo	1.498,29		
Terzo	1.661,83	1246,37	1412,55
Quarto	1.733,67	1300,25	1473,62
Quinto	1.856,74	1392,55	1578,22
Sesto	1.990,39	1492,79	1691,83
Settimo	2.134,99	1601,24	1814,74
Ottavo	2.381,62		
Quadri B	2.431,62		
Nono	2.641,26		
Quadri A	2.711,26		

Allegato C)

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER APPRENDISTI

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista di:Nome e cognome:

Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro:

Codice fiscale/ partita iva:

Legale rappresentante:

Matricola INPS:

Matricola INAIL:

Indirizzo della sede legale:

Indirizzo della sede operativa:

Recapito telefonico:

Indirizzo e-mail:

Attività svolta:

Contratto collettivo applicato:

Dati relativi all'apprendista

Nome e cognome:

Codice fiscale:

Data e luogo di nascita:

Residenza:

Recapito telefonico:

Indirizzo e-mail:

Cittadinanza:

Centro per l'impiego di riferimento:

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titolo di studio:

Eventuali percorsi di istruzione non conclusi:

Esperienze lavorative:

dal al

dal al

Eventuali periodi di apprendistato svolti:

Eventuale possesso di una qualifica professionale:

Apprendista	dal	al
Apprendista	dal	al

Aspetti normativi

Data di assunzione:

Livello di inquadramento iniziale:

Livello di inquadramento finale:

Qualifica da conseguire:

Durata:

Orario di lavoro (se a tempo pieno):

Orario di lavoro (se a tempo parziale):

Tutor

Tutor aziendale (1):

Codice fiscale:

Livello di inquadramento:

Anni di esperienza:

(1) Precisare se si tratta del titolare, di un socio, di un familiare coadiuvante o di un dipendente, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane le funzioni di tutore possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati.

Contenuti formativi

Competenze di base e trasversali

a) competenze relazionali
b) organizzazione ed economia
c) disciplina del rapporto di lavoro
d) sicurezza sul lavoro

Competenze di settore

a) _____
b) _____
c) _____

Competenze di area

a) _____
b) _____
c) _____

Competenze tecnico-professionali

a) _____
b) _____
c) _____
d) _____

Modalità di erogazione e di articolazione della formazione: formazione formale interna all'azienda e formazione esterna presso enti di formazione o altri soggetti abilitati dalla normativa vigente.

Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in

relazione all'evoluzione tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

Scheda formativa di apprendistato di:_____

Piano formativo individuale del:___

Scheda formativa				
Periodo/data	Materia	Docente	Interna/esterna	Firma apprendista

Qualifica avvenuta in data _____

con trasformazione del contratto a tempo indeterminato

con cessazione del rapporto di lavoro Qualificazione non avvenuta per _____

L'impresa L'apprendista

_____ _____

Allegato D)

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE LAVORATORI IN REGIME DI PRIMO INGRESSO E REIMPIEGO

Piano formativo individuale relativo all'assunzione di:Nome e cognome:

Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro:

Codice fiscale/ partita iva:

Legale rappresentante:

Matricola INPS:

Matricola INAIL:

Indirizzo della sede legale:

Indirizzo della sede operativa:

Recapito telefonico:

Indirizzo e-mail:

Attività svolta:

Contratto collettivo applicato:

Dati relativi al lavoratore

Nome e cognome:

Codice fiscale:

Data e luogo di nascita:

Residenza:

Recapito telefonico:

Indirizzo e-mail:

Cittadinanza:

Titolo di studio:

Eventuale esperienza lavorativa pregressa in riferimento alla qualifica di inquadramento:

dal al

Dati contrattuali

Data di assunzione:

Qualifica:

Orario di lavoro a tempo pieno:

Orario di lavoro a tempo parziale:

Contenuti formativi

Competenza tecnico specifica di profilo da acquisire:

Riportare una tra le competenze tecniche di profilo elencate nell'allegato "Classificazione del Personale".

Competenza Trasversale da acquisire:

Scegliere una tra le competenze trasversali proposte.

1	Coordinarsi con gli altri	
2	Orientamento al servizio	
3	Flessibilità	
4	Gestione del tempo	

Competenza Digitale da acquisire:

Scegliere una tra le competenze digitali proposte.

1	Alfabetizzazione su informazioni e dati		
	1.1	Navigare, ricercare e filtrare dati, informazioni e contenuti digitali	
	1.2	Valutare dati, informazioni e contenuti digitali	
	1.3	Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	
2	Collaborazione e comunicazione		
	2.1	Interagire con gli altri attraverso le tecnologie	
	2.2	Condividere informazioni attraverso le tecnologie digitali	
	2.3	Esercitare la cittadinanza attraverso le tecnologie digitali	
	2.4	Collaborare attraverso le tecnologie digitali	
	2.5	Netiquette	
3	Creazione di contenuti digitali		
	3.1	Sviluppare contenuti digitali	
	3.2	Integrare e rielaborare contenuti digitali	
	3.3	Copyright e licenze	
	3.4	Programmazione	
4	Sicurezza		
	4.1	Proteggere i dispositivi	
	4.2	Proteggere i dati personali e la privacy	
	4.3	Proteggere la salute e il benessere	

	4.4	Proteggere l'ambiente	
5	Risolvere problemi		
	5.1	Risolvere problemi tecnici	
	5.2	Individuare bisogni e risposte tecnologiche	
	5.3	Utilizzare in modo creativo le tecnologie digitali	
	5.4	Individuare i divari di competenze digitali	

Modalità di erogazione e di articolazione della formazione:

Formazione interna all'azienda di 120 ore totali nel primo biennio dall'assunzione.

Scheda formativa di:_____

Piano formativo individuale del:___

Scheda formativa			
Periodo/data	Materia	Firma lavoratore	Firma datore di lavoro

L'impresa Il lavoratore

_____ _____

Allegato E)

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

PREMESSA

Le Parti Sociali convengono che il corrente apparato di classificazione professionale risalente al 1973, debba essere rivisto tenuto conto dell'evoluzione dei mercati, degli attuali cambiamenti dei modelli organizzativi e di organizzazione del lavoro, del fenomeno trasversale di trasformazione digitale e delle evoluzioni connesse a Industria 4.0.

Alla luce delle nuove contingenze economiche, il mercato del lavoro subisce importanti trasformazioni, con conseguenze dirette sulla prestazione lavorativa. Tale condizione spinge le aziende verso la ricerca di nuovi specifici inquadramenti.

In risposta all'attuale esigenza di adeguamento e alla luce delle trasformazioni implementate dalle aziende – soprattutto in relazione alla nascita di nuove figure professionali e al fabbisogno di nuove o rinnovate competenze – le Parti si pongono come obiettivo un aggiornamento della classificazione del personale, non piùtradizionalmente concepita secondo una logica *per mansioni*, ma adottando una logica *per competenze*.

A questa rinnovata logica, supportata dall'introduzione del nuovo istituto dello scatto di competenza di cui all'art. 38 del presente contratto, aderirà un adeguato e correlato livello di retribuzione.

Collateralmente, le parti prevedono la possibilità di risolvere a livello aziendale il riconoscimento, in sostituzione o integrazione dello scatto di competenza, di un premio di produttività, sulla base dello specifico processo di valutazione e al fine di assicurare una corretta direzione dell'apparato di progressione interno.

In tal modo, le Parti coinvolte avranno per la prima volta la possibilità di condividere la progettazione del sistema di valutazione del personale, agganciandola alla materia della formazione continua e permanentecome strumento a tutela del lavoratore e della crescita produttiva dell'impresa, così come indicato dall'Unione Europea.

In questa prima fase, le Parti Sociali si impegnano in maniera congiunta ad identificare ed aggiornare i profili di seguito enunciati, così come funzionali alle esigenze istituzionali, gestionali ed operative imprenditoriali, al fine di proporre un rinnovato quadro di riferimento professionale.

I lavoratori rientranti nelle diverse categorie legali dei quadri, impiegati e operai sono inquadrati in una classificazione unica articolata nei seguenti livelli:

PRIMO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività non direttamente collegate al processo produttivo, per abilitarsi alle quali è sufficiente un periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare e per le quali non occorrono conoscenze professionali.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori che svolgono attività di semplice manovalanza, anche nei reparti di produzione e nei magazzini.

Le ***competenze trasversali*** ad essi associate sono: 1) **coordinarsi con gli altri**; 2) **orientamento al servizio**; 3) **flessibilità**; 4) **gestione del tempo**; 5) **negoziazione**; 6) **problem solving**; 7) **pensiero critico**; 8) **gestione dei conflitti**; 9) **comunicazione efficace**; 10) **resilienza**. Esse vengono applicate in contesti strutturati, svolgendo i compiti assegnati nel rispetto dei parametri previsti, sotto diretta supervisione per lo svolgimento delle attività.

Le ***competenze digitali*** sono riportate nella colonna centrale della tabella che segue, dando evidenza del relativo livello di padronanza delle medesime:

In via esemplificativa:

Area delle Competenze	Competenze Digitali	Padronanza
1. Alfabetizzazione su informazioni e dati	1.1 Navigare, ricercare e filtrare dati, informazioni e contenuti digitali	1
	1.2 Valutare dati, informazioni e contenuti digitali	
	1.3 Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	
2: Collaborazione e comunicazione	2.1 Interagire con gli altri attraverso le tecnologie	
	2.2 Condividere informazioni attraverso le tecnologie digitali	
	2.3 Esercitare la cittadinanza attraverso le tecnologie digitali	
	2.4 Collaborare attraverso le tecnologie digitali	
	2.5 Netiquette	
3: Creazione di contenuti digitali	3.1 Sviluppare contenuti digitali	
	3.2 Integrare e rielaborare contenuti digitali	
	3.3 Copyright e licenze	
	3.4 Programmazione	
4: Sicurezza	4.1 Proteggere i dispositivi	
	4.2 Proteggere i dati personali e la privacy	
	4.3 Proteggere la salute e il benessere	
	4.4 Proteggere l'ambiente	
5: Risolvere problemi	5.1 Risolvere problemi tecnici	
	5.2 Individuare bisogni e risposte tecnologiche	
	5.3 Utilizzare in modo creativo le tecnologie digitali	
	5.4 Individuare i divari di competenze digitali	

inserviente;

addetto alle pulizie;

Tali lavoratori conoscono elementi di igiene ambientale e personale, i macchinari elettromeccanici per la pulizia (tipologie, caratteristiche, specifiche di utilizzo), la movimentazione manuale dei carichi, nonché le norme tecniche per l'impiego, la conservazione e lo smaltimento dei prodotti chimici per la pulizia (detergenti,disinfettanti, solventi, disincrostanti, cere). Essi conoscono altresì come svolgere la raccolta differenziata, la tipologia di classificazione e composizione dei rifiuti (urbani e assimilati, speciali, pericolosi, tossici e nocivi), la selezione e smaltimento dei rifiuti e i rischi e le misure di protezione nella pulizia dei pavimenti, nonché le norme di sicurezza e prevenzione negli ambienti domestici.

Competenze

Tra le competenze attese associate al ruolo è possibile annoverare: **allestire gli spazi e gli ambienti individuando gli spazi e gli oggetti da riordinare**, valutando gli elementi da ripristinare, adottando le proceduree le tecniche di riassetto e ripristino degli spazi e degli ambienti, identificando priorità e fabbisogni, valutando il livello di confortevolezza degli ambienti ed apportando eventuali aggiustamenti; **approntare l'equipaggiamento necessario per la pulizia di spazi ed ambienti** individuando i prodotti più idonei e a basso impatto ambientale, adottando le procedure di ripristino dell'equipaggiamento e le modalità più adeguate a mantenere in ordine le apparecchiature e gli strumenti d'uso e definendo le apparecchiature e gli strumenti necessari; **pulire gli ambienti applicando le tecniche, i prodotti e i macchinari più adeguati allo svolgimento di trattamenti specifici delle superfici** (marmo, parquet, moquette, linoleum, ecc.), adottando comportamenti virtuosi per la gestione dei rifiuti e degli scarti prodotti nell'intervento di pulizia, adottando tecniche, prodotti e strumenti per la pulizia in base alla tipologia di intervento da realizzare (pulizia ordinaria, straordinaria, approfondita) e allo stato degli ambienti, applicando la corretta sequenzialità e le modalità più adeguate a svolgere in sicurezza le operazioni di pulizia tenendo conto delle caratteristiche specifiche del contesto (abitazione privata, luogo di lavoro, strutture alberghiere, spazi commerciali, ecc.).

altre mansioni affini alle precedenti.

SECONDO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che sulla base di precise indicazioni e, con specifica collaborazione, compiono attività di natura semplice per le quali occorrono conoscenze di base di tipo elementare e con procedure stabilite che richiedono il possesso di conoscenze pratiche; i lavoratori che conducono e/sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche o semiautomatiche i lavoratori che eseguono interventi di riparazione e riattivazione guasti a carattere ricorrente o comunque di lieve entità e che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o schemi, eseguono impianti e/o circuiti di semplice lettura.

Nel settore orafo, appartengono a questo livello i lavoratori che sulla base di precise indicazioni e, con specifica collaborazione, compiono attività di natura semplice per le quali occorrono conoscenze di base di tipo elementare e con procedure stabilite che richiedono il possesso di conoscenze pratiche; appartengono altresì a questo livello i lavoratori che coadiuvano i lavoratori di livello superiore ed eseguono in fase di apprendimento operazioni semplici.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori che nei reparti amministrativi svolgono attività esecutive che richiedono preparazione e pratica d'ufficio.

Le ***competenze trasversali*** ad essi associate sono: 1) **coordinarsi con gli altri**; 2) **orientamento al servizio**; 3) **flessibilità**; 4) **gestione del tempo**; 5) **negoziazione**; 6) **problem solving**; 7) **pensiero critico**; 8) **gestione dei conflitti**; 9) **comunicazione efficace**; 10) **resilienza**. Esse vengono applicate in contesti strutturati con un

numero limitato di situazioni diversificate, eseguendo i compiti assegnati secondo criteri prestabiliti e assicurando la conformità delle attività svolte, sotto supervisione per il conseguimento del risultato.

Le ***competenze digitali*** sono riportate nella colonna centrale della tabella che segue, dando evidenza del relativo livello di padronanza delle medesime:

Area delle Competenze	Competenze Digitali	Padronanza
1. Alfabetizzazione su informazioni e dati	1.1 Navigare, ricercare e filtrare dati, informazioni e contenuti digitali	2
	1.2 Valutare dati, informazioni e contenuti digitali	
	1.3 Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	
2: Collaborazione e comunicazione	2.1 Interagire con gli altri attraverso le tecnologie	
	2.2 Condividere informazioni attraverso le tecnologie digitali	
	2.3 Esercitare la cittadinanza attraverso le tecnologie digitali	
	2.4 Collaborare attraverso le tecnologie digitali	
	2.5 Netiquette	
3: Creazione di contenuti digitali	3.1 Sviluppare contenuti digitali	
	3.2 Integrare e rielaborare contenuti digitali	
	3.3 Copyright e licenze	
	3.4 Programmazione	
4: Sicurezza	4.1 Proteggere i dispositivi	
	4.2 Proteggere i dati personali e la privacy	
	4.3 Proteggere la salute e il benessere	
	4.4 Proteggere l'ambiente	
5: Risolvere problemi	5.1 Risolvere problemi tecnici	
	5.2 Individuare bisogni e risposte tecnologiche	
	5.3 Utilizzare in modo creativo le tecnologie digitali	
	5.4 Individuare i divari di competenze digitali	

In via esemplificativa:

addetto macchine operatrici attrezzate;

Tali lavoratori conoscono le peculiarità delle varie tipologie di motrici presenti sul mercato, le tecniche per una ottimale conduzione delle motrici, le procedure di conduzione e controllo delle motrici per un loro impiego in sicurezza, il funzionamento delle macchine da utilizzare per la movimentazione ed il trasporto di materiali e/oprodotti, le tecniche e tecnologie di raccordo tra operazioni ed utensili per una gestione corretta delle operazioni. Tali lavoratori conoscono altresì le principali procedure per regolare le macchine operatrici e per consentire loro di funzionare con la precisione richiesta dall'operazione richiesta e i metodi per elevare gli standard di sicurezza di lavorodella macchina.
Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **condurre macchine motrici,** rispettando ivincoli d'impiego per un uso in sicurezza delle motrici, guidando le motrici nelle varie attività aziendali (ad es. lavorazioni, trasporto, trattamenti) ed effettuando le valutazioni tecnico-operative per la scelta e l'impiego delle macchine operatrici; **impiegare le macchine operatrici** rispettandone i vincoli d'impiego per un uso in sicurezza; **assicurare efficienza e sicurezza nell'uso delle macchine operatrici**, valutando i requisiti di sicurezza offerti dalla motrice e dalla macchina operatrice, mantenendo le macchine in piena efficienza, verificando che l'impiego sia
pienamente conforme alla destinazione prevista ed effettuando una analisi del cantiere di lavoro per determinare le criticità in relazione alle operazioni previste.

aiuto collaudatore;

Tali lavoratori conoscono elementi e principi di meccanica ed elettromeccanica, tecniche di intervento semplici su macchine e impianti per l'esecuzione dell'intervento manutentivo, i principali elementi di gestione del magazzino scorte, le normative di sicurezza per garantire la realizzazione degli interventi in sicurezza per uomini, ambiente e impianti e per garantire le necessarie misure previste dalla legislazione nella realizzazione di lavori da parte di terzi, nonché il processo produttivo, elementi di base di utilizzo del PC per poter accedere ai sistemi informativi di manutenzione per la storicizzazione degli interventi di manutenzione o migliorativi effettuati e di programmi di office automation per poter realizzare brevi note sulle schede storiche, nonché i principi per gestire il software aziendale per la gestione della manutenzione per la parte riguardante la storicizzazione degli interventi.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **realizzare interventi semplici di manutenzione preventiva e a guasto**; **identificare situazioni di rischio potenziale per la sicurezza, la salute e l'ambiente nel luogo di lavoro**, attraverso l'assunzione di comportamenti corretti e consapevoli di prevenzione,applicando procedure per la rielaborazione e segnalazione delle non conformità e criteri per la valutazione del corretto utilizzo e funzionamento dei dispositivi di prevenzione; **adempiere, su indicazione e con il supporto dei superiori gerarchici, alla produzione della documentazione tecnica d'appoggio, di avanzamento e valutativa relativa a lavorazioni, manutenzioni, installazioni**; **compiere la conduzione di impianti automatizzati** applicando metodiche per la rilevazione di anomalie e non conformità.

aiuto montatore;

Tali lavoratori conoscono la componentistica elettromeccanica, i principali elementi di elettronica e meccanica le principali procedure di allestimento delle postazioni di lavoro, le procedure di ispezione visiva relativa a strumenti e macchinari in dotazione, le tipologie e caratteristiche di funzionamento della strumentazione e attrezzatura di montaggio e collaudo (resine, forni, connettori, saldatrici, laser), le tecniche di montaggio (processo termico, incollaggio, cablaggio, saldatura elettrica, resinatura, stampigliatura ed etichettatura) e i principi di lettura delle schede di configurazione dei prodotti.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **verificare la coerenza del kit di lavoro rispetto alla scheda di configurazione applicabile, alla conformità, integrità e numero dei pezzi riportati nella lista parti**, analizzando le caratteristiche di assemblaggio del prodotto, interpretando il disegno di assemblaggio dei componenti, gestendo le attrezzature e gli strumenti di lavoro manuali, semiautomatici e automatici, leggendo la documentazione tecnica ed ispezionando visivamente la conformità di strumenti e attrezzature; **realizzare il montaggio delle parti** seguendo le istruzioni tecniche riportate nel disegno rispettando le procedure aziendali di riferimento.

imbragatore;

Tali lavoratori conoscono le norme di sicurezza e primo intervento di pronto soccorso, gli elementi di statica per la movimentazione di materiali, le caratteristiche dei mezzi meccanici utilizzati per l'imbraco dei materiali lapidei e la segnaletica gestuale di sicurezza.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **effettuare l'imbracatura e la stabilizzazione dei materiali**, imbracandoli in modo sicuro e in relazione ai pesi da movimentare, manovrando in sicurezza i materiali utilizzando i principali mezzi di sollevamento in esterno, stabilizzando i materiali in modosicuro e compatibilmente con l'organizzazione del piazzale e utilizzando gli accessori di sollevamento.

aiuto attrezzista;

Tali lavoratori conoscono i principi di tecnologia dei metalli, tecnologia meccanica e lavorazione meccanica, elettromeccanica e meccanica applicata alle macchine e di disegno meccanico. Essi conoscono altresì le procedure di manutenzione ordinaria degli attrezzi e utensili meccanici, la normativa sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e gli strumenti di misurazione meccanica.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **utilizzare attrezzi e utensili meccanici e verificarne lo stato di uso**, applicando tecniche diagnostiche base per rilevazione guasti su componenti meccanici di macchinari/impianti, utilizzando dispositivi di protezione individuali (DPI), applicando tecniche di riparazione componenti meccanici di macchinari/impianti e procedure di sostituzione di parti di macchinari usurate; **effettuare l'avviamento della macchina utensile**, utilizzando strumenti per montaggio/smontaggio attrezzi macchine utensili, applicando metodi di posizionamento pezzi da lavorare nella macchina utensile, rispettando le procedure di regolazione parametri macchine utensili e agendo seguendo le procedure di sicurezza in produzione.

aiuto manutentore riparatore;

Tali lavoratori conoscono le procedure di documentazione degli interventi, i sistemi e gli strumenti per la manutenzione, le procedure di intervento manutentivo, le caratteristiche delle macchine e degli strumenti necessari per l'esecuzione dei compiti di manutenzione, le principali tecniche di verifica funzionale e ricerca guasti e i vincoli procedurali collegati alla gestione di strumenti e dispositivi per la manutenzione di macchinari ed impianti.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **eseguire interventi di manutenzione**, applicando le principali tecniche diagnostiche (analisi dei guasti e tecniche di soluzione di problemi), localizzando le cause

dei guasti e intraprendere azioni correttive appropriate, documentando il

completamento dell'operazione dal punto di vista tecnico ed economico in forma scritta o in formato elettronico, portando a termine i compiti pianificati sulla base del piano di manutenzione preventiva, operando nel rispetto dei principi della sicurezza e portando a termine i compiti di ispezione al fine di evidenziare e prevenire il deterioramento dell'impianto.

saldatore a macchina;

Tali lavoratori conoscono le norme di disegno meccanico con particolare riferimento alla rappresentazione di giunti saldati, le tecniche e le procedure per l'unione di particolari meccanici di materiale ferroso e non ferroso mediante saldatura con elettrodo infusibile T.I.G., i tipi di gas di protezione, i materiali d'apporto e le tipologie di elettrodi, le caratteristiche e funzionamento delle saldatrici e le norme di sicurezza e igiene sul lavoro.
Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **realizzare giunti di semplici strutture metalliche mediante saldatura T.I.G**., preparando i diversi particolari da saldare utilizzando le attrezzature appropriate, leggendo ed interpretando semplici disegni di officina, scegliendo i parametri di saldatura, gli elettrodi ed il materiale d'apporto in base al tipo di materiale ed al giunto da realizzare, realizzando saldature in piano, ad angolo interno ed esterno e tubolare su flangia ed operando in sicurezza nel rispetto delle norme antinfortunistiche.

conduttore di mezzi di trasporto;

Tali lavoratori conoscono il codice della strada, le caratteristiche e il funzionamento del tachigrafo, la normativa europea sui tempi di guida e riposo, le caratteristiche e il funzionamento delle parti e degli impianti del mezzo, la normativa ADR (merci pericolose) e HACCP (merci alimentari), la documentazione da tenere nell'autotrasporto, le caratteristiche tecniche degli autoveicoli da trasporto ed i principali strumenti per la diagnosi di funzionamento dell'autoveicolo.
Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **effettuare il trasporto tenendo conto delle diverse tipologie di merci**, applicando le tecniche di pianificazione e ottimizzazione del percorso e di carico e scarico, accertando la presenza e la validità dei documenti dell'autista, del mezzo e delle merci, controllando lo stato del mezzo prima della partenza ed applicando i criteri di economicità alla guida; **curare la manutenzione ordinaria del veicolo,** applicando le tecniche principali di controllo meccanico del mezzo e di riparazione di guasti o danni di piccola entità.

addetto alla conduzione di impianti/sistemi automatizzati;

Tali lavoratori conoscono gli elementi di disegno, gli elementi dell'automazione, le macchine utensili a controllo numerico, i processi di lavorazione automatizzati, la tecnologia dei materiali, le tecnologie informatiche per la gestione di impianti industriali e le tecniche di ottimizzazione del processo produttivo automatizzato.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **condurre impianti automatizzati**, valutando l'impiego delle risorse al fine di una loro ottimizzazione, applicando procedure di programmazione, utilizzando linguaggi di programmazione, adottando criteri di economicità, efficacia ed efficienza, applicando metodiche per la rilevazione di anomalie e non conformità e procedure valutative a supporto del miglioramento continuo degli standard di risultato.

addetto alla manutenzione di mezzi di trasporto;

Tali lavoratori conoscono la simbologia degli schemi e disegni per la rappresentazione di componenti ed assiemi meccanici, impianti elettrici, elettronici, pneumatici ed oleodinamici, le principali terminologie tecniche di settore, le normative di sicurezza, igiene, salvaguardia ambientale di settore, le tipologie dei più comuni sistemi meccanici, impianti elettrici, elettronici, pneumatici ed oleodinamici, le tecniche di pianificazione del lavoro, le modalità di taratura degli strumenti di controllo dei segnali, le tecniche di utilizzo di strumenti e attrezzature per la realizzazione di sistemi e prodotti meccatronici e i loro materiali, la tipologia delle principali attrezzature di misura e di controllo, le procedure e tecniche per l'individuazione e la valutazione del malfunzionamento e le tecniche di monitoraggio. Essi conoscono altresì i dispositivi di protezione individuale e collettiva, il D.Lsg. 81/2008, i metodi per l'individuazione e il riconoscimento delle situazioni di rischio, la normativa ambientale e fattori di inquinamento, i segnali di divieto e le prescrizioni correlate nonché le nozioni di primo soccorso.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **eseguire la successione delle operazioni da compiere sulla base delle istruzioni ricevute e del progetto** , adottando procedure di monitoraggio e verifica, applicando modalità di organizzazione delle attività nel rispetto delle norme di sicurezza e igiene ed utilizzando il progetto e la documentazione tecnica per predisporre le diverse fasi di attività; **approntare materiali, strumenti e attrezzature necessari alle diverse fasi di attività sulla base del progetto, della tipologia di materiali da impiegare, del risultato atteso,** applicando procedure e tecniche di approntamento strumenti e attrezzature, individuando materiali, strumenti, attrezzature, per le diverse fasi di attività sulla base del progetto e della documentazione tecnica; **monitorare il funzionamento di strumenti e attrezzature**, curando le attività di manutenzione ordinaria, applicando le tecniche di monitoraggio e verificare l'impostazione e il funzionamento di strumenti e attrezzature, utilizzando metodiche per individuare eventuali anomalie di funzionamento, adottando modalità e comportamenti per la manutenzione ordinaria di strumenti e attrezzature; **operare in sicurezza e nel rispetto delle norme di igiene e di salvaguardia ambientale**,

identificando e prevenendo situazioni di rischio per sé, per altri e per l'ambiente, adottando i comportamenti previsti nelle situazioni di emergenza, identificando figure e norme di riferimento al sistema di prevenzione/protezione, attuando i principali interventi di primo soccorso nelle situazioni di emergenza, utilizzando i dispositivi di protezione individuale e collettiva ed individuando le situazioni di rischio relative al proprio lavoro e le possibili ricadute su altre persone.

Movimentatore di materiale nei magazzini

Tali lavoratori conoscono le tipologie di merci e specifiche di stoccaggio, le tipologie di imballaggio e dipackaging, i sistemi di immagazzinamento e movimentazione merci, gli schemi di disposizione del magazzino, il piano di sicurezza aziendale, la procedura di gestione delle merci e delle scorte di magazzino, le norme tecnichedi manutenzione dei carrelli elevatori, la normativa sul trasporto e deposito di merci pericolose, le modalità di gestione delle scorte e i metodi di controllo delle rimanenze. Essi conoscono altresì gli elementi identificativi e di sicurezza dei prodotti (part number, serial number, barcode, placche antitaccheggio), elementi di merceologia, le tipologie di carrelli elevatori, le procedure di carico e scarico merci (bolle).

Competenze

Tra le competenze attese ad essi associate è possibile annoverare: **effettuare lo stoccaggio delle merci in magazzino**, utilizzando strumenti di codificazione merci, software gestione magazzino, dispositivi antincendio, dispositivi di protezione individuali (DPI), applicando procedure per l'inventario di magazzino, tecniche di stoccaggio merci, procedure di manutenzione ordinaria mezzi di sollevamento, modalità di verifica giacenze in magazzino, modalità di registrazione delle rimanenze, modalità di disposizione delle merci e conducendo il carrello elevatore; **effettuare il carico e scarico delle merci**, utilizzando software carico/scarico merci, strumenti per pesatura del carico, conducendo il carrello elevatore, utilizzando dispositivi di protezione individuali (DPI) e macchinari per carico/scarico merci, applicando modalità di controllo delle bolle di accompagnamento merci, tecniche di movimentazione merci, modalità di registrazione entrata/uscita merci e di controllo conformità della merce in arrivo.

centralinista;

Tali lavoratori conoscono l'organigramma aziendale, gli elementi di informatica correlati all'uso del posto operatore, le tecniche di comunicazione interpersonale, gli elementi di telefonia di base, la funzionalità e le caratteristiche del centralino, la normativa in materia di tutela della Privacy, la normativa sulla sicurezza nel posto di lavoro e le nozioni base di lingua inglese correlate allo svolgimento dell'attività di centralinista

Competenze

Tra le competenze attese ad essi associate è possibile annoverare: **effettuare lo smaltimento delle chiamate telefoniche**, utilizzando software per la gestione di rubriche telefoniche e del trattamento testi, utilizzando software di navigazione e posta elettronica, utilizzando la strumentazione del centralino telefonico, applicando tecniche di filtro telefonico e tecniche di comunicazione efficace.

custode;

Tali lavoratori conoscono le tecniche di vigilanza e sicurezza e le modalità di gestione delle attività di controllo, le norme e le buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, le norme relative alla prevenzione e protezione dagli incendi, i principali mezzi di comunicazione e le tecniche di gestione dei conflitti.

Competenze

Tra le competenze attese associate è possibile annoverare: **compiere attività di vigilanza dei beni e degli ambiti territoriali protetti e sorvegliati**, riconoscendo e valutando il corretto funzionamento di impianti, strumenti e dispositivi, applicando le tecniche di osservazione per monitorare i punti di accesso e riconoscendo le aree di presidio di propria competenza attraverso un esame preliminare della zona da sorvegliare; **eseguire azioni di primo intervento**, adottando tecniche pratiche di protezione personale contenendo comportamenti non conformi, individuando i soggetti da coinvolgere in funzione delle specifiche situazioni ed identificando le tecniche e gli strumenti di difesa utili alla salvaguardia e protezione di beni e persone; **eseguire operazioni di diagnosi comportamentale**, riconoscendo i comportamenti delle persone e le dinamiche relazionali rispetto allo specifico contesto e identificando circostanze o persone che destano sospetti o che si presentano in particolare stato di alterazione per prevenire rischi e pericoli; **gestire i conflitti** individuando l'approccio comportamentale più efficace, individuando la soluzione più accettabile e soddisfacente, applicando tecniche di comunicazione, dissuasione e persuasione e adottando lo stile linguistico più adeguato al fine di influenzare positivamente il comportamento dei soggetti coinvolti.

altre mansioni affini alle precedenti.

SETTORE ORAFO

In via esemplificativa:

montatore di cocce e manici;

Tali lavoratori conoscono la componentistica elettromeccanica, i principali elementi di elettronica e meccanica le principali procedure di allestimento delle postazioni di lavoro, le procedure di ispezione visiva relativa a strumenti e macchinari in dotazione, le tipologie e caratteristiche di funzionamento della strumentazione e
attrezzatura di montaggio e collaudo (resine, forni, connettori, saldatrici, laser), le tecniche di montaggio (processo termico, incollaggio, cablaggio, saldatura elettrica, resinatura, stampigliatura ed etichettatura) e i principi di lettura delle schede di configurazione dei prodotti.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **verificare la coerenza del kit di lavoro rispetto alla**

scheda di configurazione applicabile, alla conformità, integrità e numero dei pezzi riportati nella lista parti, analizzando le caratteristiche di assemblaggio del prodotto, interpretando il disegno di assemblaggio dei componenti, gestendo le attrezzature e gli strumenti di lavoro manuali, semiautomatici e automatici,

leggendo la documentazione tecnica ed ispezionando visivamente la conformità di strumenti e attrezzature e realizzare il montaggio delle parti seguendo le istruzioni tecniche riportate nel disegno rispettando le procedure aziendali di riferimento.

allievo laminatore;

Tali lavoratori conoscono le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro, le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento. Essi conoscono altresì le materie prime, le caratteristiche tecniche e funzionali dell'organo di laminazione, le tecniche per il controllo di qualità, le macchine e le attrezzature per lo svolgimento delle loro attività, nonché la composizione, la struttura e le proprietà delle sostanze, dei processi e delle trasformazioni chimiche sottostanti. I suddetti lavoratori conoscono inoltre collanti, resine e additivi per la fabbricazione di pannelli, l'impatto ambientale del trattamento e impiego del legno e relativa normativa, i principali riferimenti legislativi e normativi per le lavorazioni del settore legno e arredo, principi comuni e aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza, procedure di manutenzione ordinaria di utensili e macchine per la lavorazione del legno, la sicurezza sul lavoro, tipologie e caratteristiche di pannelli a base di legno, tipologie e caratteristiche del legno, tecnologia emodalità di uso della pressa a caldo, processi e tecniche di fabbricazione di pannelli.

Competenze

Tra le competenze attese ad essi associate è possibile annoverare: **eseguire lavori semplici di laminazione**; **effettuare l'applicazione di strati di fibra di vetro e resina** (con rullo, pennello, macchine impregnatrici, a spruzzo).

allievo lapidatore;

Tali lavoratori conoscono tecniche di sabbiatura e/o levigatura del prodotto lapideo, attrezzi e strumenti per la lavorazione manuale e la rifinitura del materiale lapideo, macchinari/impianti per segare, tagliare, rifinire e trattare i materiali lapidei (sega a ponte, sega a bandiera, macchine a controllo numerico, lucidatrici, ecc.), solventi per la levigatura e il trattamento dei materiali lapidei, dispositivi di protezione individuale e specifiche procedure di sicurezzaper la lavorazione dei materiali lapidei, nonché la procedura di segnalazione guasti ed anomalie dei macchinari, prodotti per la pulizia dei macchinari per la lavorazione delle lastre, principali modalità di manutenzione dei macchinari di lavorazione delle lastre, operazioni di carico e scarico dei macchinari per il taglio e la finitura del materiale lapideo, tecniche di base di taglio dei materiali lapidei, utensili e i macchinari necessari per il taglio del materiale lapideo, tecniche e macchinari per il lavaggio di lastre e blocchi lapidei, tecniche di movimentazione di lastree blocchi lapidei, prodotti per il lavaggio di lastre e blocchi lapidei e principali tipologie di materiali lapidei e le loro caratteristiche essenziali. Essi conoscono altresì i rischi caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda e specifici riferiti al proprio ambito.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **supportare nella finitura delle lastre**, individuando la tipologia di rifinitura più adeguata (lucidatura, ecc.) al materiale e al prodotto da realizzare,

realizzando la sabbiatura e/o levigatura del prodotto lapideo, sulla base delle indicazioni progettuale e delle caratteristiche del materiale, eseguendo l'armatura dei macchinari per la finitura e rifinitura delle lastre e adottando leprocedure previste e utilizzare gli specifici DPI per la lavorazione dei materiali lapidei; **eseguire il carico/scarico e manutenzione dei macchinari**, adottando le procedure previste e utilizzare gli specifici DPI per la lavorazione dei materiali lapidei, effettuando le operazioni di carico e scarico dei macchinari per il taglio e la finitura del materiale lapideo, le operazioni di lubrificazione ed ingrassaggio dei macchinari, la manutenzione dei telai, utilizzando prodotti idonei per la pulizia dei macchinari e rilevando difetti, guasti, anomalie nel funzionamento dei macchinari per la lavorazione delle lastre; **eseguire il taglio delle lastre**, effettuando le operazioni di taglio, adottando le procedure previste e gli specifici DPI, il lavaggio delle lastre, utilizzando le tecniche e i macchinari necessari, riconoscendo le principali tipologie di materiali lapidei e le loro caratteristiche essenziali, applicando la corretta sequenza per il carico elo scarico della lastra sull'impianto prescelto e individuando gli utensili e i macchinari necessari per le operazioni di taglio del materiale lapideo; **effettuare operazioni su impianti od ambienti con sostanze nocive o polveri in sicurezza** ,eseguendo in condizioni di sicurezza le attività lavorative in ambienti con presenza di calore, fumi, rumore, vibrazioni, ecc., diffusione di agenti patogeni ed infettivi, movimentazione materiali, ecc., identificando fattori di rischio per la sicurezza e la salute, generali e connessi allo svolgimento di operazioni su impianti od ambienti con sostanze nocive o polveri, prevenendo e gestendo eventuali imprevisti od emergenze secondo le procedure previste, utilizzando in modo adeguato e secondo le prescrizioni, le attrezzature e i macchinari da lavoro, le sostanze tossiche, i mezzi di movimentazione e trasporto e i dispositivi di sicurezza e quelli di protezione individuale.

allievo trafilatore;

Tali lavoratori conoscono le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento; conoscono ed applicare le strumentazioni di base, nonché le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità; conoscono le più comuni attrezzature da banco, nonché la normativa antinfortunistica riferita al ruolo.
Competenze

Tra le competenze attese relative al suddetto ruolo è possibile annoverare: **eseguire lavori semplici di laminatura**; **eseguire lavori semplici di trafilatura**.

allievo fonditore;

Tali lavoratori conoscono le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento; conoscono ed applicare le strumentazioni di base, nonché le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità; conoscono le più comuni attrezzature da banco, nonché la normativa antinfortunistica riferita al ruolo.
Competenze

Tra le competenze attese relative al suddetto ruolo è possibile annoverare: **eseguire il taglio dei materiali**; **eseguire lavori semplici di fusione**.

bruschiatore;

Tali lavoratori conoscono le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione, il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo, le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione,le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta, gli utensili necessari per la lavorazione, gli eventuali impianti necessari per la lavorazione, la normativa antinfortunistica riferita al ruolo,le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro e le regole di funzionamento dei team di lavoro.
Competenze

Tra le competenze attese relative al suddetto ruolo è possibile annoverare: **preparare gli utensili necessari per la lavorazione**; **manutenere gli eventuali impianti necessari per la lavorazione**; **interpretare la documentazione tecnica di pertinenza**, il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo; **verificare la corrispondenza tra un semilavorato prodotto e il prodotto finito**.

sgrassatore;asciugatore;
Tali lavoratori conoscono le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento; conoscono ed applicare altresì le strumentazioni di base, nonché le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità; conoscono le più comuni attrezzature da banco, nonché la normativa antinfortunistica riferita al ruolo.
Competenze

Tra le competenze attese per i suddetti ruoli è possibile annoverare: **svolgere attività elementari di sarchiatura**; **svolgere attività elementari di bruschiatura**; **svolgere attività elementari di sgrassatura**; **svolgere attività elementari di asciugatura**.

Operatore/operatrice per il taglio e la prima trasformazione dei prodotti lapidei/ telaista;

Tali lavoratori conoscono caratteristiche e funzionamento dei telai per l'impiego nell'attività di segagione dei blocchi, fasi del processo di attività dei telai per apportare, ove necessario, i servizi ausiliari per consentire il regolare svolgimento della stessa, tecniche di avviamento dei telai per l'utilizzo nell'attività di inizio del ciclo di trasformazione

dei blocchi in lastre, tecniche esecutive di sistemazione delle lame dei telai per l'impiego nella segagione dei blocchi, elementi di impiantistica per comprendere strutture e funzionamento dei telai, nozioni di meccanica per l'esecuzione di piccole riparazioni dei macchinari, tecniche di intervento per lo svolgimento delle operazioni di lubrificazione ed ingrassaggio dei telai, tecniche di montaggio e smontaggio dei telai per intervenire in caso di anomalie di funzionamento, nonché le fasi del processo di collegamento tra l'attività dei carrelli e quella dei telai per l'utilizzo nella gestione del ciclo produttivo funzionamento dei carrelli di appoggio dei blocchi per la preparazione degli stessi, tecniche esecutive di sollevamento e cementazione dei blocchi per l'impiego in sicurezza nelle medesime operazioni, caratteristiche di impiego e di tenditura delle lame nell'attività di controllo delle operazioni di taglio dei telai, elementi di geometria e disegno tecnico per l'impiego nell'attività di segagione dei blocchi, fasi del processo di smaltimento dei fanghi e del riciclaggio dell'acqua per l'impiego nella relativa attività, tecniche di pulizia dei blocchi e delle parti del telaio al fine di prevenire interruzioni del ciclo produttivo.
Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **eseguire l'avvio dei telai e le operazioni di taglio**, controllando le operazioni di taglio dei blocchi, avendo cura di intervenire in caso di anomalie del ciclo di lavoro dei telai stessi, rilevando i valori relativi alle lastre da realizzare, tenendo conto del numero e degli spessori delle stesse, sistemando le lame dei telai, tenuto conto delle caratteristiche dei blocchi sui quali operare e svolgendo le operazioni di avviamento dei telai, rispettando le normative in materia di sicurezza; **eseguire la manutenzione dei telai**, attuando le operazioni di manutenzione ordinaria dei telai coordinandosi con i colleghi di lavoro ed il personale esterno dipendente dalle aziende produttrici delle macchine, comprendendo i manuali forniti dalle aziende produttrici dei telai per l'utilizzo nella gestione degli stessi, registrando i dati tecnici relativi al lavoro svolto di manutenzione, da impiegare in occasione di confronto con il personale esterno addetto alla manutenzione straordinaria; **effettuare la preparazione dei carrelli**, gestendo l'alimentazione dei materiali (acqua e miscela) necessari al corretto funzionamento dell'attività dei telai, guidando mezzi semoventi per le operazioni di appoggio dei blocchi sui carrelli, intervenendo in sicurezza nelle attività di sbloccaggio dei carrelli in caso di interruzione della stessa; e**seguire la trasformazione di blocchi di marmo e granito in lastre**, controllando l'attività dei telai, tenuto conto delle caratteristiche di impiego degli stessi, coordinando la propria attività con quella del personale di ditte esterne nel processo di smaltimento dei fanghi e del riciclaggio dell'acqua, utilizzando gli utensili e i macchinari per la pulizia dei blocchi e di parti dei telai, rispettando le normative in materia di sicurezza, comprendendo i disegni tecnici e le indicazioni dei progettisti verificando il rispetto delle stesse nella realizzazione dello spessore e delle dimensioni delle lastre.

Impiombatore;

Tali lavoratori conoscono le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento; conoscono ed applicano gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine e/o strumenti, nonché le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità; conoscono ed utilizzano

gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta, le più comuni attrezzature da banco, nonché la normativa antinfortunistica riferita al ruolo.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **eseguire tutte le operazioni di impiombatura dei coltelli**; **eseguire la registrazione dei dati tecnici e dei risultati del processo lavorativo**; **effettuare interventi di manutenzione ordinaria**.

Stampatore;

Tali lavoratori conoscono la normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, gli elementi di meccanica ed elettrotecnica applicate alla stampa, elementi di colorimetria e di grafica computerizzata, i processi di produzione a stampa, le principali tecniche di stampa e le sostanze chimiche utilizzate per la stampa.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **effettuare l'avviamento di macchine per la stampa**, rispettando le procedure di sicurezza in produzione, applicando le tecniche di alimentazione e scarico macchine per la stampa, di calibrazione dei colori funzionali all'allineamento video - interfaccia - macchina digitale, utilizzando le tecniche di montaggio e centratura della matrice di stampa offset e flessografica, di montaggio e configurazione dei dispositivi hardware di una stampante digitale, di formatura digitale e tradizionale ed utilizzando i software di gestione di stampanti digitali; **effettuare la manutenzione ordinaria di macchine per la stampa**, utilizzando i dispositivi di protezione individuali (DPI), sostituendo le parti usurate, effettuando il controllo di impianti e macchinari, applicando tecniche diagnostiche per rilevazione guasti su componenti meccanici di macchinari/impianti, utilizzando le tecniche di montaggio e configurazione dei dispositivi hardware di una stampante digitale, ripristinando le funzionalità delle macchine da stampa, effettuando la pulizia ordinaria delle macchine ed applicando tecniche diagnostiche per rilevazione guasti su componenti elettrici di macchinari/impianti; **condurre le macchine per la stampa**, applicando le modalità di rilevazione conformità prodotti grafici, monitorando il rendimento ed il funzionamento delle macchine e regolando correttamente i parametri principali di stampa.

sbozzatore e smerigliatore;

Competenze proprie del profilo:

Tali lavoratori conoscono tecniche abrasive e di sabbiatura e relativi strumenti e sostanze, tecniche e strumentiper la limatura del metallo, tecniche di smerigliatura e statinatura e relativi strumenti e supporti, la normativa in materia di sicurezza e prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro, tecniche di trattamento con oli della superficie metallica, ceratura e verniciatura al fine di proteggere, smaltare migliorare le caratteristiche estetiche del manufatto secondo quanto previsto in fase di progettazione, tipologie, proprietà e comportamento dei prodotti per la ceratura e la verniciatura al fine di effettuare correttamente ed i trattamenti della superficie in metallo richiesti dalla loro usabilità e dalle indicazioni progettuali.

Competenze

Tra le competenze attese di ruolo è possibile annoverare: **effettuare le operazioni di satinatura, lucidatura perconferire al manufatto l'aspetto previsto**; **effettuare la levigatura** applicando le tecniche di abrasione, applicando olii e cere al fine di conferire un aspetto di invecchiamento, mantenendo la colorazione prevista delmanufatto, migliorandone le caratteristiche estetiche e garantendone la conservazione, rispettando gli standard di sicurezza, rifinendo il manufatto utilizzando la lima, la mola al fine di asportare tutte le imperfezioni, applicando vernici, solventi e acidi utilizzando la tecnica a pennello oppure a spruzzo ed adottando le adeguate misure di sicurezza.

addetto alla lavorazione a cera persa;

Tali lavoratori conoscono laboratori, fornitori e filiere del settore orafo al fine di ottenere il miglior rapporto qualità-prezzo sul mercato di riferimento, metalli usati nelle lavorazioni orafe (oro, argento, platino, palladio etc) per il loro corretto utilizzo, materiali, prodotti, utensili e tecnologie per la produzione orafa, metodi di assemblaggio (saldatura, rivettatura, filettatura) per la costruzione del prezioso, metodi di produzione seriale per piccoli e medi laboratori, metodi per la fusione a cera persa per la produzione orafa, anche per piccoli laboratori, processi e metodi di lavorazione tradizionale e automatizzati nel settore orafo (costruzione, fusione,elettroformatura, finiture galvaniche) per la produzione e commercializzazione di prodotti orafi, prodotti chimici e loro utilizzo nei laboratori orafi per il loro corretto stoccaggio e smaltimento in sicurezza, tecnologia dei metalli e delle leghe utilizzate nella produzione orafa (proprietà, fusione, lavorazioni e prove) per un loro corretto impiego, nonché le norme in materia di sicurezza sul lavoro.

Competenze

Tra le competenze attese di ruolo è possibile annoverare: **eseguire la modellazione del prezioso**, definendo le specifiche tecniche di componenti dell'oggetto orafo, per la produzione artigianale e/o in piccola serie, realizzando il modello (prototipo) attraverso appropriate tecniche di lavorazione orafa manuale, modellando in cera oggetti per la successiva fase di realizzazione in metallo prezioso, realizzando il prototipo con la tecnologia, i metalli e le gemme appropriate in base al progetto grafico, realizzando matrici in gomma e siliconeper la fusione a cera persa, riconoscendo i materiali (metalli, leghe e pietre preziose) per individuare quelli più adeguati alle caratteristiche tecniche dell'oggetto progettato.

altre mansioni affini alle precedenti.

TERZO LIVELLO

Appartengono a tale livello contrattuale i lavoratori qualificati che, sulla base di dettagliate indicazioni, disegni e metodi definiti di analisi e/o misurazione, svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da un diploma di

qualifica professionale o acquisita attraverso corrispondente esperienza lavorativa.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori che con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura tecnico-amministrativa, anche attraverso strumenti informatici e software integrati.

Nel settore orafo, appartengono a questo livello i lavoratori qualificati che sulla base di precise indicazioni compiono attività di natura semplice e con procedure stabilite che richiedono il possesso di conoscenze pratiche acquisite per mezzo di diploma di qualifica di istituti professionali, dopo il tirocinio previsto dalla legge vigente, e/o attraverso una corrispondente esperienza di lavoro o di apprendistato, i lavoratori che eseguono interventi di riparazione e riattivazione guasti a carattere ricorrente o comunque di lieve entità e che, sulla base di dettagliate indicazioni eseguono lavori di normale difficoltà.

Le ***competenze trasversali*** ad essi associate sono: 1) **coordinarsi con gli altri**; 2) **orientamento al servizio**; 3) **flessibilità**; 4) **gestione del tempo**; 5) **negoziazione**; 6) **problem solving**; 7) **pensiero critico**; 8) **gestione dei conflitti**; 9) **comunicazione efficace**; 10) **resilienza**. Esse vengono applicate in contesti strutturati con situazioni mutevoli che richiedono una modifica del proprio operato, raggiungendo i risultati previsti assicurandone la conformità, individuando le modalità di realizzazione più adeguate.

Le ***competenze digitali*** sono riportate nella colonna centrale della tabella che segue, dando evidenza del relativo livello di padronanza delle medesime:

Area delle Competenze	Competenze Digitali	Padronanza
1. Alfabetizzazione su informazioni e dati	1.1 Navigare, ricercare e filtrare dati, informazioni e contenuti digitali	3
	1.2 Valutare dati, informazioni e contenuti digitali	
	1.3 Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	
2: Collaborazione e comunicazione	2.1 Interagire con gli altri attraverso le tecnologie	
	2.2 Condividere informazioni attraverso le tecnologie digitali	
	2.3 Esercitare la cittadinanza attraverso le tecnologie digitali	
	2.4 Collaborare attraverso le tecnologie digitali	
	2.5 Netiquette	
3: Creazione di contenuti digitali	3.1 Sviluppare contenuti digitali	
	3.2 Integrare e rielaborare contenuti digitali	
	3.3 Copyright e licenze	
	3.4 Programmazione	
4: Sicurezza	4.1 Proteggere i dispositivi	
	4.2 Proteggere i dati personali e la privacy	
	4.3 Proteggere la salute e il benessere	
	4.4 Proteggere l'ambiente	
5: Risolvere problemi	5.1 Risolvere problemi tecnici	
	5.2 Individuare bisogni e risposte tecnologiche	
	5.3 Utilizzare in modo creativo le tecnologie digitali	
	5.4 Individuare i divari di competenze digitali	

In via esemplificativa:

addetto prove di laboratorio;addetto sala prove;

Tali lavoratori conoscono le caratteristiche del settore di appartenenza, i principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione, il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il

ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dall'SQA e le caratteristiche tecnologiche dei materiali; essi conoscono ed applicano i metodi per le verifiche di conformità del prodotto finito o semilavorato, nonché la documentazione tecnica per registrare le fasi del lavoro ed i risultati, i metodi, le tecniche e gli strumenti di controllo e collaudo di prodotti con funzioni logiche e tecnologiche di base, gli strumenti di misura manuali e computerizzati e le tecniche di analisi preventiva; conoscono ed applicano la normativa antinfortunisticariferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro e le norme e procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente.

Competenze

Tra le competenze attese di ruolo è possibile annoverare: svolgere attività attraverso strumentazioni adeguate in riferimento a quanto richiesto dalla scheda controllo qualità; comprendere le schede di autocontrollo pervenute dalla produzione; eseguire gli adempimenti, anche per mezzo di strumenti informatici, per la stesura della documentazione.

collaudatore;

Tali lavoratori conoscono elementi e principi di meccanica ed elettromeccanica, tecniche di intervento su macchine e impianti (smontaggi, revisioni, ecc.) per l'esecuzione dell'intervento manutentivo, i principali elementi di gestione del magazzino scorte (indici di rotazione, ecc.) per minimizzarne il costo e assicurare la disponibilità dei ricambi, le normative di sicurezza per garantire la realizzazione degli interventi in sicurezza per uomini, ambiente e impianti e per garantire le necessarie misure previste dalla legislazione nella realizzazione di lavori da parte di terzi, nonché il processo produttivo, i costi di produzione per realizzare interventi migliorativi coerenti, nei tempi di realizzazione e nelle modalità esecutive con i costi di produzione previsti, elementi di base di utilizzo del PC per poter accedere ai sistemi informativi di manutenzione per la storicizzazione degli interventi di manutenzione o migliorativi effettuati e di programmi di office automation per poter realizzare brevi note sulle schede storiche o stendere relazioni, nonché i principi per gestire la scheda storica cartacea della macchina e il software aziendale per la gestione della manutenzione per la parte riguardante la storicizzazione degli interventi.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **realizzare interventi di manutenzione preventiva e a guasto**, garantendo che gli interventi eseguiti a guasto siano coerenti con le politiche manutentive, aggiornando periodicamente (anche quotidianamente) i programmi di manutenzione relativi ai grandi interventi preventivi; **identificare situazioni di rischio potenziale per la sicurezza, la salute e l'ambiente nel luogo di lavoro**, attraverso l'assunzione di comportamenti corretti e consapevoli di prevenzione, applicando procedure per la rielaborazione e segnalazione delle non conformità e criteri per la valutazione del corretto utilizzo e funzionamento dei dispositivi di prevenzione, prefigurando forme comportamentali di prevenzione; **adempiere alla produzione della documentazione tecnica d'appoggio**, di avanzamento e valutativa relativa a lavorazioni, manutenzioni, installazioni, applicando le principali tecniche di analisi di conformità funzionale dei componenti, metodi di definizione delle specifiche tecniche dei componenti, criteri dicodifica dei componenti e procedure per l'archiviazione della documentazione tecnica; **compiere la conduzione**

di impianti automatizzati applicando metodiche per la rilevazione di anomalie e non conformità.

riparatore;

Tali lavoratori conoscono i principi comuni e aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza, le basidel disegno tecnico, le mappe di rischio e le procedure di emergenza, i principi di lettura dei libretti di manutenzione, iprincipali strumenti di misura (calibri, micrometri, comparatori, ecc.) e relativi campi di applicazione, i principali riferimenti legislativi e normativi in materia di ISO 9001 per le lavorazioni e costruzioni meccaniche, i principi base di meccanica, elettrotecnica ed elettronica, i principali utensili di riparazione ed il loro utilizzo e gli utensili in dotazione alla officina interna e le modalità corrette per il loro utilizzo.
Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **riparare le macchine utensili tradizionali**, applicando le norme ed utilizzando gli strumenti di prevenzione e di sicurezza sul lavoro, utilizzando gli attrezzi per il controllo e il collaudo del regolare funzionamento dell'impianto o delle sue parti ripristinate, utilizzando l'apposita modulistica per redigendo il report di intervento tecnico e applicando le tecniche di riparazione o sostituzione di parti danneggiate, provvedendo ad inviarle all'esterno se necessario; **riparare utensili da lavoro o di particolari da sostituire**, applicando le norme e gli strumenti di prevenzione e di sicurezza sul lavoro, applicando semplici tecniche di adattamento di utensili da lavoro, utilizzando l'attrezzatura di banco, le macchine e gli utensili manuali in dotazione alla officina interna ed identificando tempestivamente le parti usurate provvedendo al loro ripristino o sostituzione.

montatore;

Tali lavoratori conoscono la componentistica elettromeccanica, i principali elementi di elettronica e meccanica le principali procedure di allestimento delle postazioni di lavoro, i cicli di lavoro aziendali, le procedure di ispezione visivarelativa a strumenti e macchinari in dotazione, le tipologie e caratteristiche di funzionamento della strumentazione e attrezzatura di montaggio e collaudo (resine, forni, connettori, saldatrici, laser), le tecniche di montaggio (processo termico, incollaggio, cablaggio, saldatura elettrica, resinatura, stampigliatura ed etichettatura), i principi di lettura delle schede di configurazione dei prodotti e le schede di configurazione dei prodotti.
Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **predisporre le attrezzature di montaggio**, adottando le previste modalità di messa in efficienza di attrezzature e strumenti per il montaggio e l'assemblaggio, valutando il corretto funzionamento di attrezzature e strumenti di montaggio e assemblaggio dei loro componenti, identificando le attrezzature e gli strumenti da utilizzare per le attività di montaggio ed assemblaggio di gruppi, sottogruppi e particolari comprensivi di impianti oleodinamici ed elettropneumatici ed individuando eventuali anomalie di attrezzature e strumenti di montaggio; **adeguare particolari e gruppi meccanici**, applicando le principali tecniche di adattamento in opera, individuando gli interventi da realizzare per l'esecuzione delle operazioni di adattamento in opera, valutando la necessità

di adattamenti in opera di semplici attrezzi di lavoro e identificando

particolari e gruppi meccanici che richiedono un aggiustaggio; **eseguire il controllo conformità del montaggio gruppi, sotto-gruppi e particolari meccanici**, applicando le previste tecniche di collaudo dei prodotti montati ed assemblati, valutando possibili migliorie al funzionamento dei prodotti ed al metodo di lavoro, individuando i difetti di funzionamento dei prodotti montati ed assemblati, valutando la conformità dell'assemblato applicando le norme di sicurezza per la sua persona e per l'ambiente di lavoro; **montare gruppi, sottogruppi e particolari meccanici**, applicando tecniche di montaggio ed assemblaggio di gruppi, sottogruppi, particolari ed impianti oleodinamici ed elettropneumatici, valutando la disponibilità e la conformità di tutti i pezzi a distinta base, leggendo ed applicare i cicli di montaggio e le distinte base di gruppi, sottogruppi e particolari e comprendendo il disegno di gruppi, sottogruppi, particolari meccanici e schemi di impianti oleodinamici ed elettropneumatici.

lapidatore;

Tali lavoratori conoscono le principali caratteristiche dei materiali lapidei e loro comportamenti con gli agenti esogeni, principi di petrologia, tecniche di movimentazione di lastre e blocchi lapidei., principi comuni e aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza sul lavoro, i principali macchinari/impianti per segare, tagliare, rifinire e trattare i materiali lapidei (sega a ponte, sega a bandiera, macchine a controllo numerico, lucidatrici, ecc.), principi di geometria, principali tecniche di taglio dei materiali lapidei (a secco o ad acqua)., nonché i principali solventi per la levigatura e il trattamento dei materiali, i principali attrezzi e strumenti per la lavorazione manuale e la rifinitura del materiale, le principali tecniche di sabbiatura dei materiali, principali macchinari/impianti per segare, tagliare, rifinire e trattare i materiali lapidei (sega a ponte, sega a bandiera, macchine a controllo numerico, lucidatrici, ecc.). Essi conoscono altresì metodi e tecniche di previsione ed analisi dei difetti.
Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **assicurare l'approntamento di materiali lapidei**, adottando gli strumenti e le modalità più adeguate alla movimentazione e al trasporto della lastra, recependo le indicazioni contenute nella scheda di lavoro al fine di comprendere il disegno o il modello del prodotto da realizzare, individuando la lastra più idonea al tipo di lavorazione richiesta tenendo conto dei dati dimensionali e proporzionali dell'oggetto da produrre e riconoscendo le principali tipologie di materiali lapidei e le loro caratteristiche essenziali; **eseguire la lavorazione materiali lapidei**, individuando gli utensili e i macchinari necessari ad effettuare le operazioni di taglio del materiale tenendo conto delle specifiche tecniche indicate nel disegno, determinando le modalità più adeguate ad agganciare la lastra al macchinario prescelto, evitando di sprecare materiale, adottando le tecniche e le procedure più adeguate ad eseguire le operazioni di taglio, applicando la corretta sequenza per il carico e lo scarico della lastra sull'impianto prescelto (fresa a ponte, fresa a bandiera, controllo numerico, ecc.); **assicurare la rifinitura e trattamento materiali lapidei**, individuando la tipologia di rifinitura più adeguata (lucidatura, ecc.) al materiale e al prodotto realizzato, adottando i macchinari (lucida coste, lucida toro, controllo numerico, ecc.) e le modalità più idonee al tipo di rifinitura da applicare, applicando tecniche di sabbiatura e/o levigatura del prodotto lapideo, identificando i prodotti, gli strumenti e le tecniche necessarie al trattamento del materiale (idrorepellente, antimacchia, ecc.); **controllare i prodotti lapidei**, valutando la qualità visiva dei prodotti finiti evidenziando eventuali anomalie e difettosità, la rispondenza del prodotto ai parametri dimensionali, funzionali e stilistici iniziali,

identificando, attraverso un processo sistematico di indagine, l'origine del difetto valutando tutte le fasi di lavorazione e eventuali interventi di miglioramento e perfezionamento del prodotto realizzato.

verniciatore;

Tali lavoratori conoscono il disegno tecnico dei pezzi da lavorare, le caratteristiche tecniche dei materiali metallici, le tipologie di diluenti e solventi, i concetti principali di chimica industriale per leggere le specifiche di lavorazione, le tipologie di materiali abrasivi, le caratteristiche delle vernici, le tipologie di reazioni dei materiali al trattamento di verniciatura, le tecniche e fasi del processo di verniciatura e lucidatura di superfici metalliche e il funzionamento delle macchine e utensili da utilizzare per l'essiccazione delle vernici (forni, lampade ad infrarossi, ecc).
Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **predisporre macchinari, attrezzature edutensili per i trattamenti delle superfici**, adottando le corrette procedure per montare/smontare gli attrezzi individuati, rispettando le norme di prevenzione e di sicurezza sul lavoro, effettuando il controllo e la regolazione macchinari/impianti per la verniciatura, comprendendo i disegni tecnici dei pezzi da lavorare, le indicazioni della scheda del ciclo di lavorazione e della scheda per il controllo qualità; **controllare la propria area di lavoro mantenendo l'ordine, la pulizia e la funzionalità delle attrezzature**, secondo le modalità aziendali previste; **individuare la strumentazione da applicare alle macchine utensili e le macchine utensili da utilizzare per le diverse fasi di lavorazione**, verificandone la funzionalità, l'integrità e l'efficienza; **realizzare la preparazione delle superfici da verniciare**, leggendo le specifiche di lavorazione e le relative schede tecniche, ricoprendo con cura le parti e gli elementi da proteggere, asportando i vecchi strati di vernice, togliendo la ruggine, pulendo i pezzi (decapaggio, sgrassatura, smacchiatura, eliminazione delle resine, vitrificazione, ecc.), utilizzando le tecniche di pre-trattamento delle superfici da verniciare (pulizia, mascheratura, carteggiatura e lisciatura delle superfici da verniciare, levigatura, raschiatura, spazzolatura, sabbiatura, abrasione, vetrificazione, ecc.), otturando buchi e fessure e rendendo liscia la superficie e verificando che le superfici siano pulite e sufficientemente levigate; **realizzare l 'asciugatura delle superfici metalliche verniciate**, trasportando le parti verniciate nei forni, utilizzando le apparecchiature per l'essiccazione delle vernici (cabina-forno, lampade ad infrarossi) e le tecniche di lucidatura delle superfici, verificando la qualità del lavoro svolto ed eseguendo eventuali ritocchi e applicando le norme di prevenzione e di sicurezza sul lavoro.

manutentore meccanico;manutentore elettrico;
Tali lavoratori conoscono nozioni di tecnologia meccanica, idro/oleodinamica, pneumatica, elettrotecnica, le tipologie di manutenzione meccanica, gli schemi dei principali componenti di macchine e impianti, loro funzioni e operatività, le principali metodologie di indagine (analisi termografica, analisi vibrazionale, analisi dei cuscinetti volventi) e gli strumenti di misurazione meccanica.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **effettuare la manutenzione e la riparazione meccanica di macchine e impianti**, redigendo brevi relazioni sugli interventi effettuati, applicando le procedure per la verifica dei livelli di usura delle strumentazioni di lavorazione, consultando la documentazione tecnica relativa alla macchina/impianto (Libretto Macchina, Manuale di istruzioni, Piano di manutenzione, Scheda di manutenzione), utilizzando i software per la gestione della manutenzione ordinaria e straordinaria di macchine e impianti, applicando tecniche e procedure diagnostiche di rilevazione guasti e malfunzionamenti e le tecniche di sostituzione programmata e ripristino operativo di pezzi e componenti meccanici.

addetto alla costruzione di impianti;addetto all'installazione di impianti;

Tali lavoratori conoscono le lavorazioni per il collegamento di tubi, le norme tecniche e di sicurezza e relative alla distribuzione di gas combustibile, l'interpretazione dei documenti costruttivi, i tipi di impianti di riferimento, l'utilizzo di strumenti per la verifica dei parametri.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **applicare tecniche per il collegamento e il montaggio dei componenti gli impianti**, interpretando il disegno costruttivo di impianti, applicando tecniche di lavorazione/collegamento di tubi in multistrato, tecniche di montaggio in posizione dei componenti dell'impianto, tecniche di giunzione fisse e mobili e tecniche di lavorazione e montaggio di tubi in acciaio zincato, in polietilene, in pvc, in rame, in ferro nero; eseguire operazioni di regolazione dell'impianto per garantirne il funzionamento, comprendendo il principio di funzionamento dei diversi tipi di impianto e di scenari possibili, il funzionamento dei principali componenti dell'impianto idraulico, sifoni, boiler, rubinetterie ed interpretando gli schemi relativi ai diversi tipi di impianto.

saldatore;

Tali lavoratori conoscono la tecnologia dei materiali saldabili, le tecniche di saldatura dei metalli, gli strumenti per la saldatura, le sollecitazioni meccaniche e resistenza dei materiali, la normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici, la normativa UNI EN 729 (requisiti di qualità per la saldatura), elementi di meccanica, i macchinari per la lavorazione del ferro, il disegno meccanico e le principali procedure di controllo qualità.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **effettuare lavorazioni di assemblaggio di parti metalliche attraverso processi di saldatura**, utilizzando strumenti per saldatura: saldatrice a filo, elettrica ad arco, TIG,laser, plasma, ossiacetilenica, applicando tecniche di pianificazione delle attività, applicando tecniche base di saldature metalli e leghe, utilizzando molle per saldatura acciaio, applicando tecniche di ancoraggio di parti metalliche, tecniche

di taratura di macchine saldatrici e assicurando la sicurezza del lavoro tramite i dispositivi di protezione individuali (DPI); **effettuare il controllo di qualità della saldatura**, utilizzando strumenti di reporting, facendo uso degli strumenti e delle tecniche per la misurazione degli standard di qualità, verificando la tenuta dei materiali saldati e segnalando la eventuale non conformità dei pezzi lavorati.

imballatore

Tali lavoratori conoscono tecniche di movimentazione manuale dei carichi per svolgere in sicurezza le operazioni necessarie al confezionamento dei prodotti, modalità di utilizzo delle macchine per il confezionamento per effettuare le varie tipologie di confezionamento a macchina e garantire intercambiabilità nelle varie aree di lavoro, caratteristiche delle varie tipologie di confezionamento per eseguire correttamente le varie fasi di lavoro, tecniche di confezionamento manuale per riuscire a svolgere tutte le tipologie di confezionamento manuale e garantire intercambiabilità nelle varie aree di lavoro, nonché caratteristiche delle varie tipologie di confezionamento per eseguire il controllo dei prodotti confezionati da inserire nei mezzi di contenimento, elementi di base di informatica per rilevare dal sistema di gestione del confezionamento le informazioni necessarie al controllo delle confezioni da deliberare, tecniche di imballaggio dei prodotti per salvaguardare l'incolumità dei prodotti confezionati durante le fasi di movimentazione. Essi conoscono altresì tecniche di movimentazione manuale dei carichi per svolgere in sicurezza leoperazioni necessarie al trasferimento dei prodotti nelle aree di lavoro, tecniche di confezionamento dei prodotti per individuare l'area di lavoro destinata al confezionamento di ogni prodotto, meccanismi di funzionamento e caratteristiche tecniche dei mezzi di lavoro al fine di utilizzare i mezzi appropriati per la movimentazione dei prodotti ed il loro posizionamento nelle aree di lavoro, nonché tecniche di movimentazione manuale dei carichi per svolgere in sicurezza le operazioni necessarie alla movimentazione dei prodotti, modalità di funzionamento delle macchine di confezionamento per l'approvvigionamento e la sostituzione dei materiali ad esse necessari, caratteristiche tecniche dei principali materiali di confezionamento al fine di rifornire correttamente ogni area di lavoro.
Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **eseguire il confezionamento**, attrezzando la macchina secondo le dimensioni del prodotto da confezionare e inserendo i dati per la stampa dell'etichetta di riconoscimento, individuando procedura di confezionamento necessaria per ogni singolo prodotto in base alle caratteristiche del prodotto stesso, gestendo le operazioni di confezionamento (imbustamento, scatolamento, impacchettamento, skin pack, ecc.) nei modi e nei tempi stabiliti dalle fasi di lavoro, effettuando nel caso di formazione KIT, il prelievo dei singoli componenti per le successive operazioni di confezionamento assemblandoli secondo le modalità stabilite nelle fasi di confezionamento, contabilizzando il numero di confezioni prodotte, segnalando le eventuali problematiche rilevate durante lo svolgimento dell'attività; **effettuare l'imballaggio prodotti confezionati**, accertando il numero di confezioni prodotte e suddividerle secondo le esigenze stabilite nelle fasi di confezionamento, controllando la buona esecuzione del confezionamento, il rispetto delle quantità previste perconfezione e la corrispondenza tra i dati riportati sull'etichetta e il prodotto contenuto, secondo i campionamenti stabiliti, individuando le aree di destinazione degli imballi completi secondo la tipologia dei prodotti e le relative priorità, utilizzando i mezzi di contenimento idonei e inserendo le quantità previste in ogni imballo ed eseguendo le operazioni necessarie, prevalentemente informatiche, per la delibera dei prodotti confezionati; provvedere a

preparare l'attività di confezionamento per ogni lotto di prodotti, rilevando dalle liste di ingresso la specifica fase di confezionamento dei prodotti per posizionarli nelle relative aree di lavoro, individuando i prodotti urgenti da confezionare per garantire le priorità di lavorazione, assicurando la continuità di lavoro nelle aree di confezionamento garantendo il continuo rifornimento di prodotti; **effettuare il prelievo del materiale di confezionamento**, riconoscendo la specifica fase di confezionamento di ogni prodotto i materiali da utilizzare per il confezionamento stesso, individuando i fabbisogni di materiali di confezionamento relativi ad ogni area di lavoro per garantire il correttorifornimento, alimentando le macchine con bobine di polietilene o altri materiali necessari e gestendo il magazzino deimateriali di confezionamento in modo che ogni tipologia di materiale sia correttamente stoccata e ben individuabile.

gruista;

Tali lavoratori conoscono tecniche di imbracatura carichi, tecniche di pianificazione di attività, tipologie di imbracatura carichi, sistemi di immagazzinamento e movimentazione merci, processi di lavorazione in edilizia, organizzazione dei cantieri edili, procedure operative per conduzione di gru, la normativa in materia di sicurezza delle costruzioni edili, la normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici, la normativa inmateria di allestimento ed esercizio di cantieri edili, i mezzi di sollevamento (gru), elementi di meccanica, elementi di elettromeccanica, nonché le norme tecniche manutenzione macchine movimento terra.
Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **eseguire la movimentazione del carico**, utilizzando dispositivi di protezione individuali (DPI) e apparati ricetrasmittenti VHF, manovrando gru, applicando tecniche di carico/scarico materiali, tecniche di imbracatura carichi, tecniche di montaggio/smontaggio gru, tecniche di movimentazione di materiali tramite gru, tecniche di pianificazione delle attività, procedure di sicurezza nei cantieri e procedure di attrezzaggio di una gru; **eseguire la manutenzione delle gru**, utilizzando strumenti per la manutenzione meccanica, strumenti di reporting, dispositivi di protezione individuali (DPI), applicando tecniche di pianificazione delle attività, tecniche di ripristino funzionalità mezzi di sollevamento, tecniche di diagnostica parti meccaniche di mezzi di sollevamento, tecniche di montaggio/smontaggio gru, tecniche di diagnostica parti elettriche di mezzi di sollevamento, procedure di sostituzione di componenti/parti usurate di mezzi di sollevamento, procedure di manutenzione ordinaria mezzi di sollevamento, procedure di sicurezza nei cantieri.

imbragatore;

Tali lavoratori conoscono le norme di sicurezza e primo intervento di pronto soccorso, gli elementi di statica per la movimentazione di materiali, le caratteristiche dei mezzi meccanici utilizzati per l'imbraco dei materiali lapidei e la segnaletica gestuale di sicurezza. Essi conoscono altresì le fasi del processo di organizzazione del flusso di materiali perla corretta realizzazione del ciclo produttivo, le caratteristiche dei materiali per una corretta classificazione degli stessie le tecniche per l'archiviazione delle informazioni.
Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **effettuare l'imbracatura e la stabilizzazione dei materiali**, imbracandoli in modo sicuro e in relazione ai pesi da movimentare, manovrando in sicurezza i materiali utilizzando i principali mezzi di sollevamento in esterno, stabilizzando i materiali in modo sicuro e compatibilmente con l'organizzazione del piazzale e utilizzando gli accessori di sollevamento; **effettuare l'inventario dei materiali**, comunicando e coordinandosi con i colleghi del ciclo produttivo di trasformazione, gestendo i rapporti con i fornitori rispettando le specifiche esigenze del ciclo produttivo, inventariando i materiali in entrata e in uscita con l'utilizzo dei sistemi informatici e realizzando il corretto svolgimento del flusso dei materiali dalla fase di arrivo dall'esterno sino alla consegna del prodotto finito.

addetto al montaggio di parti elettroniche ed elettromeccaniche;

Tali lavoratori conoscono le norme di riferimento per l'installazione e la manutenzione di impianti elettrici e macchine, materiali e componentistica elettrica-elettronica, le norme di sicurezza sul lavoro, elementi di disegno elettrico/elettronico: particolari e complessivi, segni, simboli, scale e metodi di rappresentazione, dispositivi di sicurezza impianto (circuiti di comando, attuazione, regolazione e protezione), i principali riferimenti legislativi e normativi in materia di ISO-9001 per le lavorazioni e costruzioni meccaniche, principali strumenti, apparecchiature e attrezzature di lavoro e relative modalità di utilizzo, principali tecniche di installazione ed assemblaggio di impianti, principali tecnologie di automazione industriale, principi di elettrotecnica ed elettronica e tecnologia di impianti elettrici, principi di funzionamento di sistemi industriali a contenuto informatico.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **eseguire le operazioni di cablaggio e montaggio parti ed apparecchiature elettriche/elettroniche e di comandi per automatismi**, adottando le specifiche istruzioni per l'assemblaggio e l'installazione di apparecchiature elettriche, elettroniche ed elettromeccaniche su macchine e sistemi automatizzati controllati anche da p.l.c., le istruzioni/procedure specifiche per l'installazione di apparecchiature e dispositivi elettronici di comando, controllo e regolazione dei processi automatizzati, controllando la propria area di lavoro mantenendo l'ordine, la pulizia e la funzionalità delle attrezzature, secondo le modalità aziendali previste, applicando tecniche di montaggio e cablaggio di circuiti elettrici: posa dei cavi e delle apparecchiature, tecniche di assemblaggio elettrico/elettronico su macchine e impianti di automazione, le norme e gli strumenti di prevenzione e di sicurezza sul lavoro, usando metodi e tecniche efficienti per posizionare ed assicurare interruttori, trasformatori, valvole o altri componenti e per connettere condensatori, transistor e resistenze mediante saldatura o incastonatura; **eseguire il controllo conformità del montaggio di parti ed apparecchiature elettriche/elettroniche e di comandi per automatismi**, adottando semplici tecniche di intervento e/o sostituzione sulle cause elettrico-elettroniche ed informatiche del malfunzionamento del sistema automatizzato, applicando le norme e gli strumenti di prevenzione e di sicurezza sul lavoro, le procedure previste per la registrazione degli interventi effettuati, le tecniche e le procedure per il collaudo della macchina o impianto automatizzati valutando interventi di regolazione/taratura del sistema in base al progetto, adottando semplici tecniche di intervento e/o sostituzione su apparecchiature elettrico-elettroniche, anche equivalenti, in dotazione nell'impianto rispettando e ripristinando gli standard di sicurezza previsti nell'impianto stesso, verificando il corretto cablaggio, ossia la continuità dei circuiti, l'esatto valore dei componenti, il grado di tenuta dei dadi, la solidità della saldatura, valutando il corretto

funzionamento dei dispositivi di protezione e di sicurezza, utilizzando le strumentazioni elettriche ed elettroniche ed eventuali simulatori computerizzati per la verifica del sistema impianto, interpretando problemi di funzionamento e/o perdita di efficienza di sistemi di produzione automatizzata, controllando la propria area di lavoro mantenendo l'ordine, la pulizia e la funzionalità delle attrezzature, secondo le modalità aziendali previste, applicando le tecniche e le procedure per il collaudo delle parti ed apparecchiature e dei comandi per automatismi montati ed assemblati; **approntare materiali, attrezzature ed utensili necessari all'assemblaggio di parti ed apparecchiature elettriche/elettroniche e di comandi per automatismi**, applicando tecniche di pulizia ed oleazione delle parti da assemblare, le norme ed utilizzare gli strumenti di prevenzione e di sicurezza sul lavoro, tecniche e procedure di controllo conformità dei pezzi richiesti dalla distinta base con quelli prelevati dal magazzino, disponendo i pezzi da assemblare sul carrello mobile o sul banco o nell'area di lavoro, nella disposizione più consona all'ordine di montaggio,controllando l'integrità dei pezzi a disposizione, controllando la propria area di lavoro mantenendo l'ordine, la pulizia e la funzionalità delle attrezzature, secondo le modalità aziendali previste, identificando e verificando la disponibilità, efficienza ed accessibilità di attrezzature ed utensili necessari per eseguire il montaggio, la componentistica meccanica, elettromeccanica, elettronica, pneumatica e oleodinamica del sistema automatizzato, in relazione al ciclo di funzionamento della macchina, le apparecchiature di controllo in relazione al sistema automatizzato, individuando materiali, componentistica elettrica-elettronica, anche equivalenti, e strumenti per le operazioni di assemblaggio a bordo macchina, leggendo e interpretando schemi e layout di progetto, distinte basi e documentazione tecnica relativia impianti automatizzati con parti elettrico-elettroniche di comando ed alimentazione di macchine e/o impianti, riconoscendo le caratteristiche di funzionamento dei componenti e degli apparati dei sistemi e valutandone la corretta impiegabilità, traducendo caratteristiche ed esigenze d'impianto in una valutazione dei processi e della sequenza di installazione.

addetto/conduttore impianti/sistemi automatizzati;

Tali lavoratori conoscono gli elementi di disegno, gli elementi dell'automazione, le macchine utensili a controllo numerico, i processi di lavorazione automatizzati, la tecnologia dei materiali, le tecnologie informatiche per la gestione di impianti industriali e le tecniche di ottimizzazione del processo produttivo automatizzato.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **condurre impianti automatizzati**, valutando l'impiego delle risorse al fine di una loro ottimizzazione, applicando procedure di programmazione, utilizzando linguaggi di programmazione, adottando criteri di economicità, efficacia ed efficienza, applicando metodiche per la rilevazione di anomalie e non conformità e procedure valutative a supporto del miglioramento continuo degli standard di risultato.

addetto elaborazione disegni con strumenti CAD

Tali lavoratori conoscono il disegno tecnico con l'ausilio di strumenti CAD; tecniche CAD per il disegno bidimensionale, tecniche CAD per il disegno tridimensionale e tecniche di stampa, nonché la normativa UNI/ISO e la normativa sulla sicurezza sul lavoro.

Competenze

*T*ra le competenze attese di ruolo è possibile annoverare: **realizzare un disegno tecnico secondo la normativa di riferimento**, rappresentando entità secondo le norme del disegno tecnico, ricavando particolari da complessivi, eseguendo disegni e schizzi quotati e utilizzando la manualistica tecnica; **eseguire la restituzione grafica di elaborati bidimensionali**, comprendendo le specifiche tecniche assegnate, realizzando l'elaborato grafico bidimensionale e modificando l'elaborato grafico bidimensionale; **eseguire la restituzione grafica di elaborati tridimensionali**, trasformando entità grafiche bidimensionali in entità grafiche tridimensionali, elaborando entità grafiche tridimensionali; stampare gli elaborati grafici, utilizzando il layout di stampa e trasferendo entità grafiche tridimensionali su supporto cartaceo o digitale.

Conduttore di mezzi di trasporto;

Tali lavoratori conoscono la rete stradale del territorio dove si opera per realizzare le consegne con rapporto ottimale tra qualità del servizio e tempo di realizzazione dello stesso, le norme fondamentali e regolamenti nel settore del trasporto merci in conto proprio e conto terzi, con riferimento anche alla sicurezza del conducente, del mezzo e delle merci trasportate per realizzare le consegne in conformità alle disposizioni esistenti, la tipologia e caratteristica delle merci da trasportare per poter applicare, in riferimento alle stesse, le normative esistenti e per realizzare condizioni ottimali di carico rispetto a pesi, volumi e tipi di imballaggio, le norme di circolazione del paese ove si opera, le nozioni di uso dello specifico software relativo alla rete viaria nazionale einternazionale nonché degli strumenti di trasmissione dati (fax, cellulare, posta elettronica, ecc.) per ottimizzare i tempi delle consegne, le normative riguardanti la fatturazione, la contabilità e la documentazione di viaggio necessarie per il tipo di merce trasportata per assicurare una corretta esecuzione del trasporto senza incorrere in interventi sanzionatori e la regolamentazione del trasporto di solidi urbani, farmaci, derratealimentari, ADR sostanze/merci pericolose per realizzare il trasporto di tali specifiche merci e/o sostanze in conformità alle regolamentazioni vigenti.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **acquisire e programmare le attività di trasporto**, acquisendo l'ordine, verificando il percorso, controllando le condizioni del mezzo, la sua rispondenza alle caratteristiche necessarie a seconda della merce trasportata e rifornendo il mezzo stesso di carburante, verificando la funzionalità del cronotachigrafo, verificando la congruità e la conformità dei documenti di viaggio alle regolamentazioni vigenti; **eseguire l'attività di trasporto**, realizzando il carico e lo scarico delle merci curando direttamente e/o supervisionando l'eventuale intervento di terzi affinché lo stesso

sia fatto con le modalità appropriate, assicurando il possesso della corretta documentazione di viaggio e sapendola decodificare in caso di necessità nell'interlocuzione con le forze dell'ordine o con il cliente, adottando le norme di sicurezza nel trasporto delle merci per evitare sottrazioni fraudolente delle stesse, guidando il mezzo con perizia e capacità anche in condizioni meteorologiche avverse (pioggia, neve, ghiaccio, nebbia, ecc.) ed effettuando la normale manutenzione e/o primi interventi meccanici sul mezzo, quando ce ne sia bisogno.

contabile;

Tali lavoratori conoscono le logiche di funzionamento dei software applicativi per la tenuta della contabilità analitica od industriale, gli elementi fondamentali dei documenti contabili semplici, le procedure per la gestione finanziaria dell'impresa, dei registri contabili obbligatori, il piano dei conti, la partita doppia, i criteri di base del bilancio di esercizio e gli elementi delle tipologie societarie in relazione agli obblighi contabili, nonché le procedure per la gestione delle singole imposte e la normativa generale riguardante IVA, IRPEF e imposte locali. Tali lavoratori hanno una buona conoscenza informatica, in particolare relativa ai software gestionali, al pacchetto di office, al funzionamento della mail, anche certificata, di internet e dei software di archiviazione. Essi conoscono altresì i principifondamentali della legge sulla privacy, della normativa sulla sicurezza nel lavoro di ufficio ed in particolare per l'esposizione al computer, tecniche di problem solving e di comunicazione interpersonale, sia con gli interlocutori esterni che interni all'azienda.
Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **realizzare operazioni contabili semplici per la liquidazione periodica** utilizzando il software gestionale in dotazione, raccogliendo i documenti del processo di gestione delle operazioni contabili semplici, redigendo il documento relativo alla operazione contabile; **gestire schede di controllo di gestione sulla base delle indicazioni del superiore** elaborando dati per la predisposizione di documenti di sintesi, raccogliendo documenti di rilevazione dati per il controllo di gestione, caricando i dati sul format di controllodi gestione nel software; **espletare operazioni di corrispondenza e/o gestione con interlocutori esterni sulla base delle indicazioni del superiore**, raccogliendo gli elementi della relazione, elaborando sulla base delle indicazioni del superiore la realizzazione del rapporto con l'esterno, verificando l'esecuzione dell'azione, segnalando le varianze al superiore, archiviando i documenti e conducendo relazioni con soggetti esterni; **supervisionare gli esiti delle operazioni eseguite con interlocutori esterni** archiviando i documenti prodotti secondo criteri aziendali e seguendo i criteri di consultazione; **redigere i documenti contabili di base con il supporto del software gestionale** controllando imputazione dei dati e correggendo errori o anomalie semplici identificando informazioni e dati per la redazione di documentazione specifica, organizzando dati e documenti per le registrazioni contabili, caricando i dati nel software gestionale, adempiendo alle disposizioni normative vigenti per le registrazioni contabili ed effettuando controlli per il riscontro della correttezza del processo.

installatore di impianti elettrici, di sicurezza e telefonia interna;

Tali lavoratori conoscono elementi di elettromeccanica, elettrotecnica ed elettronica, elementi di impiantistica civile e industriale, elementi di disegno tecnico, le attrezzature necessarie, quali ad esempio cacciavite, pinze, trapano, saldatore, per l'installazione dell'impianto, componenti e caratteristiche degli impianti da installare, con le relative prescrizioni e regole di funzionamento stabilite dai costruttori. norme e procedure tecniche e di sicurezza per l'installazione di cavi, dispositivi ed apparecchiature, caratteristiche funzionali e campi di applicazione delle canalizzazioni, tecniche di tracciatura, posizionamento, taglio a misura, adattamento, giunzione e fissaggio delle canalizzazioni, nonché procedure e funzionamento degli strumenti di misura e verifica, prescrizioni e regole di funzionamento stabilite dai costruttori, capacità di assorbimento e resistenza della corrente d'impiego, tecniche di verifica degli impianti elettrici, strumenti di misura e controllo, modalità di compilazione della documentazione di verifica di un impianto elettrico, la normativa CEI di settore e norme per la sicurezza nella posa di cavi, materiali ed apparecchiature.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **eseguire l'installazione dei diversicomponenti dell'impianto elettrico (compreso citofonico/telefonico)**, provvedendo al posizionamento delle canaline e dei corrugati e all'inserimento dei fili e dei quadri elettrici, realizzando la cablatura dell'impianto e l'allacciamento alla rete elettrica, leggendo il disegno tecnico e gli schemi dell'impianto da installare e la relativa documentazione, eseguendo la posa dei cavi nelle linee predisposte, eseguendo preliminarmente, ove necessario, la corretta realizzazione delle tracce per il passaggio dei cavi stessi, collocando cassette di derivazione, prese a spina, comandi, dispositivi di protezione, il quadro generale ed eventuali apparecchi ricetrasmittenti, predisponendo il relativo collegamento ai cavi, secondo il progetto e le caratteristiche ambientali, applicando tecniche di tracciatura, scanalatura, posizionamento e fissaggio e procedure di giunzione dei canali metallici e metodi di collegamento dei cavi alle apparecchiature e ai cavi elettrici; **eseguire il controllo dell'impianto elettrico**, eseguendo esami a vista e prove strumentali al fine di verificare che i componenti siano smontati e collegati ad opera d'arte come da progetto, vari testaggi e regolazioni delle singole apparecchiature con i relativi componenti nel rispetto degli schemi dell'impianto e delle modalità di installazione standard, individuando e utilizzando strumenti di misura, applicando procedure di verifica del funzionamento dei dispositivi di protezione e sicurezza e tecniche di compilazione dei moduli di verifica funzionale.

tubista impianti termosanitari e di condizionamento;

Tali lavoratori conoscono le lavorazioni per il collegamento di tubi, le norme e tecniche di sicurezza sul lavoro, l'interpretazione dei documenti costruttivi, i tipi di impianti termo idraulici e di condizionamento, le modalità di utilizzo degli strumenti per la verifica dei parametri di funzionamento degli impianti e le componenti degli impianti.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **applicare tecniche per il collegamento e il montaggio dei componenti gli impianti**, interpretando il disegno costruttivo di impianti, applicando tecniche di lavorazione/collegamento di tubi, montando le singole componenti dell'impianto e utilizzando tecniche di giunzione fisse e mobili; **eseguire le operazioni di regolazione dell'impianto per garantirne il funzionamento**, definendo il principio di funzionamento dei diversi tipi di impianto, interpretando gli schemi relativi ai diversi tipi di impianto, definendo il funzionamento degli impianti tenendo conto di diversi scenari possibili e definendo il funzionamento dei principali componenti dell'impianto; **collaborare alla definizione dei diversi materiali impiegati nella costruzione di impianti**, applicando le principali norme tecniche e di sicurezza relative alle diverse tipologie di impianti e definendo lecaratteristiche e la funzionalità dei componenti e degli accessori relativi agli impianti.

centralinista telefonico;

Tali lavoratori conoscono gli elementi di telefonia di base, i principi di customer satisfaction, le nozioni principali di qualità di servizio, le basi della lingua inglese nonché le funzionalità e caratteristiche del centralino. Essi conoscono altresì l'organigramma aziendale, le tecniche di comunicazione interpersonale, la normativa in materia di tutela della Privacy e la normativa sulla sicurezza nel posto di lavoro.

Competenze

Tra le competenze attese ad essi associate è possibile annoverare: **realizzare lo smistamento delle telefonate**, utilizzando sistemi di navigazione Internet, utilizzando la strumentazione del centralino telefonico, applicando le tecniche di filtro telefonate, le tecniche di comunicazione telefonica ed utilizzando i software di elaborazione testi e di posta elettronica.

altre mansioni affini alle precedenti.

SETTORE ORAFO

In via esemplificativa:

laminatore;

Tali lavoratori conoscono le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro, le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento; conoscono le materie prime, le caratteristiche tecniche e funzionali dell'organo di

laminazione, le tecniche per il controllo di qualità, le macchine e le attrezzature per lo svolgimento delle loro attività, nonché la composizione, la struttura e le proprietà delle sostanze, dei processi e delle trasformazioni chimiche sottostanti. I suddetti lavoratori conoscono inoltre collanti, resine e additivi per la fabbricazione di pannelli, l'impatto ambientale del trattamento e impiego del legno e relativa normativa, i principali riferimenti legislativi e normativi per le lavorazioni del settore legno e

arredo, principi comuni e aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza, procedure di manutenzione ordinaria di utensili e macchine per la lavorazione del legno, la sicurezza sul lavoro, tipologie e caratteristiche di pannelli a base di legno, tipologie e

caratteristiche del legno, tecnologia e modalità di uso della pressa a caldo, processi e tecniche di fabbricazione di pannelli.
Competenze

Tra le competenze attese ad essi associate è possibile annoverare: **eseguire lavori semplici di laminazione**, applicando strati di fibra di vetro e resina (con rullo, pennello, macchine impregnatrici, a spruzzo).

trafilatore;

Tali lavoratori conoscono le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro, le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento; conoscono le materie prime, le tecniche per il controllo di qualità, le macchine e le attrezzature per lo svolgimento delle loro attività, nonché la composizione, la struttura e le proprietà delle sostanze, dei processi e delle trasformazioni chimiche sottostanti.
Competenze

Tra le competenze attese relative al suddetto ruolo è possibile annoverare: **eseguire lavori semplici trafilatura**;**eseguire il montaggio dei pezzi o componenti della trafila**; **provvedere a caricare la materia prima da trafilare**; **eseguire la spuntatura**; **effettuare il riordino dei tubi trafilati per la lavorazione successiva**.

fonditore;

Tali lavoratori conoscono le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro, le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le materie prime, i processi di produzione, le macchine e le attrezzature; essiconoscono altresì la composizione, la struttura e delle proprietà delle sostanze, dei processi e delle trasformazioni chimiche sottostanti.
Competenze

Tra le competenze attese relative al suddetto ruolo è possibile annoverare: **effettuare la fusione dei metalli**; **estrarre e lavorare i prodotti della fusione**; **caricare o preparare i forni**; **effettuare la colata**, estraendo le forme dalle staffe, attrezzando o preparando i modelli, gli stampi o le forme entro cui effettuare la colata; lavorare il materiale grezzo.

saggiatore;

Tali lavoratori conoscono le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro, le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, la chimica di base, le norme UNI relative ai controlli da eseguire, per essere in grado

di attuare correttamente e secondo le norme di legge le verifiche previste sulla titolazione dei metalli preziosi ele norme di sicurezza relative alla manipolazione e all'uso di materiali.

Competenze

Tra le competenze attese di ruolo è possibile annoverare: **eseguire operazioni di media complessità di saggio di metalli preziosi sulla base di dettagliate indicazioni, metodi di analisi o capitolati** ; **trattare leghe di metalli preziosi**.

montatore orafo e/o argentiero che esegue operazioni di impegno elementare;

Tali lavoratori conoscono la componentistica elettromeccanica, i principali elementi di elettronica e meccanica le principali procedure di allestimento delle postazioni di lavoro, i cicli di lavoro aziendali, le procedure di ispezione visivarelativa a strumenti e macchinari in dotazione, le tipologie e caratteristiche di funzionamento della strumentazione e attrezzatura di montaggio e collaudo (resine, forni, connettori, saldatrici, laser), le tecniche di montaggio (processo termico, incollaggio, cablaggio, saldatura elettrica, resinatura, stampigliatura ed etichettatura), i principi di lettura delle schede di configurazione dei prodotti e le schede di configurazione dei prodotti.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **predisporre le attrezzature di montaggio**, adottando le previste modalità di messa in efficienza di attrezzature e strumenti per il montaggio e l'assemblaggio, valutando il corretto funzionamento di attrezzature e strumenti di montaggio e assemblaggio dei loro componenti, identificando le attrezzature e gli strumenti da utilizzare per le attività di montaggio ed assemblaggio di gruppi, sottogruppi e particolari comprensivi di impianti oleodinamici ed elettropneumatici ed individuando eventuali anomalie di attrezzature e strumenti di montaggio; **adeguare particolari e gruppi meccanici,** applicando le principali tecniche di adattamento in opera, individuando gli interventi da realizzare per l'esecuzione delle operazioni di adattamento in opera, valutando la necessità di adattamenti in opera di semplici attrezzi di lavoro e identificando particolari e gruppi meccanici che richiedono un aggiustaggio; **eseguire il controllo di conformità del montaggio gruppi, sotto-gruppi e particolari meccanici**, applicando le previste tecniche di collaudo dei prodotti montati ed assemblati, valutando possibili migliorie al funzionamento dei prodotti ed al metodo di lavoro, individuando i difetti di funzionamento dei prodotti montati ed assemblati, valutando la conformità dell'assemblato applicando le norme di sicurezza per la sua persona e per l'ambiente di lavoro; **montare gruppi, sottogruppi e particolari meccanici**, applicando tecniche di montaggio ed assemblaggio di gruppi, sottogruppi, particolari ed impianti oleodinamici ed elettropneumatici, valutando la disponibilità e la conformità di tutti i pezzi a distinta base, leggendo ed applicando i cicli di montaggio e le distinte base di gruppi, sottogruppi e particolari e comprendendo il disegno di gruppi, sottogruppi, particolari meccanici e schemi di impianti oleodinamici ed elettropneumatici.

pulitore;

Tali lavoratori conoscono le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro, le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo

produttivo di riferimento, le materie prime, i processi di produzione, nonché le tecniche di pulitura e rifinitura modelli orafi (lucidatura, lavatura, ultrasuoni ecc.) e le caratteristiche e funzionalità dei macchinari ed attrezzature per le diverse operazioni di lucidatura e pulizia del manufatto orafo.

Competenze

Tra le competenze di ruolo attese è possibile annoverare: **utilizzare, secondo modalità predefinite, i macchinari (pulimentatrice) e le attrezzature per effettuare la lucidatura e pulitura del manufatto orafo** ; **realizzare la pulitura di oggetti semplici**, secondo procedure e metodi prestabiliti.

tornitore;

Tali lavoratori conoscono gli elementi di tecnologia meccanica, la normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici, la tecnologia dei metalli, gli elementi di disegno meccanico, le macchine utensili per la lavorazione dei metalli, i criteri per l'impostazione dei cicli di lavorazioneal tornio e le tipologie principali di lavorazione al tornio (alesature, filettature, cilindratura, zigrinature).

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **eseguire la tornitura di elementi metallici**, utilizzando i dispositivi di protezione individuali (DPI), applicando le procedure di sicurezza in produzione, applicando le procedure di segnalazione di non conformità di pezzi lavorati, applicando le principali tecniche di lavorazione al tornio (alesatura, filettatura, cilindratura, zigrinatura), impostando le procedure dei cicli di lavorazione al tornio ed applicando le tecniche di ripristino del ciclo operativo delle macchine.

cerista;

Tali lavoratori conoscono la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivodi riferimento; conoscono le caratteristiche qualitative delle cere, le strumentazioni di base, nonché le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità; essi conoscono altresì le pratiche nella manutenzione ordinaria di strumenti, attrezzature e macchinari, nonché le principali tecniche perla modellazione e la lavorazione della cera e le tecniche di microfusione.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **riprodurre in cera i modelli da avviare alla produzione in serie**; **eseguire operazioni di estrazione di cere particolarmente complesse**; **eseguire i modelli in cera secondo le specifiche di produzione**.

Impiombatore;

Essi conoscono le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento; conoscono ed applicano gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine e/o strumenti, nonché le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità; conoscono ed utilizzano gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta, le più comuni attrezzature da banco, nonché la normativa antinfortunistica riferita al ruolo.
Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **provvedere a tutte le operazioni di impiombatura dei coltelli**; **assicurare l'adempimento alla registrazione dei dati tecnici e dei risultati del processo lavorativo**; **assicurare interventi di manutenzione ordinaria**.

stampatore;

Tali lavoratori conoscono le norme tipografiche che regolano la formattazione del testo e degli oggetti grafici, i formati di importazione di testo e oggetti grafici e le tecniche di conversione, le caratteristiche dei software di impaginazione digitale, gli elementi di composizione tipografica, le caratteristiche dei diversi formati di salvataggio in funzione dell'utilizzo dell'impaginato, le tecniche di controllo bozze, le differenze tecniche tra prodotti grafici da fruire su carta o in formato digitale, i processi di realizzazione delle matrici di stampa mediante l'utilizzo del CTP (computer to plate), i procedimenti e processi delle principali macchine da stampa offset e le proprietà degli inchiostri. Essi conoscono altresì gli elementi di densitometria e spettrofotometria applicate al controllo della qualità degli stampati, le principali problematiche di stampa, le caratteristiche delle macchine e degli inchiostri utilizzati in serigrafia, le tecniche di nobilitazione di uno stampato, le tecniche di asciugatura delle stampe, le tecniche di stampa serigrafica e gli effetti sui diversi supporti finali (es. tessuto, vetro, ceramica, porcellana), la tecnologia della stampa digitale , le caratteristiche dei diversi supporti, il concetto di stampa certificata (profili colore ICC) e le tecniche e procedure di finitura del prodotto stampato (plastificazione, verniciatura, fustellatura, cordonatura, ecc.).
Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **effettuare l'impaginazione digitale di prodotti grafici**, impostando gli stili di testo, creando grafismi decorativi, creando tabelle, generando didascalie, note a piè pagina, sommari, indici analitici, riferimenti incrociati, eseguendo il controllo delle bozze stampate, impostando il layout di pagina e la gabbia impaginativa per prodotti grafici mono o multi pagina; **effettuare le stampe con procedimento OFF-SET**, montando in macchina i materiali di consumo, avviando la fase di tiratura, individuando e intervenendo sulle principali problematiche di stampa, preparando le lastre litografiche (matrici) di stampa ed eseguendo le operazioni di fine tiratura; **effettuare le stampe con procedimento serigrafico**, eseguendo operazioni di rifinitura e nobilitazione del prodotto finale, scegliendo gli inchiostri serigrafici più adatti in funzione del supporto su cui stampare, impostando la stazione di stampa,

utilizzando strumenti e materiali per il fissaggio e per l'asciugatura del grafismo, eseguendo la stampa su supporti rigidi e flessibili, preparando e montando il telaio serigrafico e scegliendo il tessuto per serigrafia adatto; **effettuare la stampa con procedimento digitale**, eseguendo stampe digitali di grande formato su carta o altri supporti mediante plotter ink-jet, scegliendo ed impostando la macchina digitale più adatta al tipo di stampa da eseguire; **allestire lo stampato**, settando le macchine per l'allestimento dello stampato a seconda del tipo di lavorazione, utilizzando le macchine semiautomatiche/automatiche di piega, cucitura, incollatura, fustellatura, cordonatura e rilegatura, utilizzando strumenti per il taglio, la misurazione dimensionale e per regolare il controllo dello spessore del prodotto da allestire, individuando e selezionando i materiali necessari alle operazioni di allestimento, conservando il prodotto finito in maniera adeguata per il trasporto e la conservazione, applicando tecniche per il controllo dei prodotti finiti, monitorando il corretto funzionamento delle macchine e scegliendo il tipo di rilegatura più idoneo ai requisiti richiesti per il prodotto finito.

addetto ai bagni galvanici;

Tali lavoratori conoscono le soluzioni per i trattamenti galvanici, i fondamenti di chimica industriale, elettrochimica e fisica, le caratteristiche dei solventi e diluenti, le caratteristiche tecniche dei materiali metallici, la normativa regionale, nazionale e comunitaria sulla gestione dei rifiuti e degli scarichi civili e produttivi e quella sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **effettuare la ricopertura, tramite processo elettrolitico, dei pezzi con lo spessore di metallo previsto**, utilizzando strumenti per la misurazione della placcatura, utilizzando le schede tecniche di produzione, utilizzando le tecniche di rilevazione dei parametri per gli impianti galvanici, applicando le procedure per la formalizzazione della ricetta del bagno galvanico, applicando le procedure di elettrodeposizione, monitorando il processo di elettrodeposizione e seguendo i metodi corretti per l'individuazione dei cicli di trattamento per metalli da sottoporre a bagno galvanico.

smaltatore;

Essi conoscono le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le caratteristiche tecniche dei materiali metallici, i diluenti e solventi, elementi di chimica industriale; conoscono altresì elementi di galvanostegia, le tecniche di incisione del metallo per ottenere rifiniture specifiche a conclusione del lavoro, di asciugatura degli oggetti orafi, di smaltatura del metallo al fine di garantirgli la colorazione prevista in fase di progettazione, di lucidatura dei metalli preziosi (spazzolatura, brillantatura, vibratura, ecc.), di lavaggio ad ultrasuoni degli oggetti orafi e le tecnologie dei metalli per individuare le soluzioni più adeguate del gioiello.

Competenze

Tra le competenze attese associate al ruolo è possibile annoverare: **realizzare bagni galvanici nelle attività di doratura, rodiatura, argentatura, ecc.**; **molare, smerigliare, lucidare e pulire gli oggetti prodotti utilizzando le**

macchine e le tecniche adeguate; incidere il metallo al fine di rifinire l'oggetto secondo quanto definito dal progetto; realizzare il decapaggio (imbianchimento) per riportare il metallo al proprio colore naturale modificato in fase di saldatura e fusione; provvedere a smaltare il gioiello al fine di conferirgli la colorazione prevista dal progetto.

incisore;

Tale lavoratore conosce le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le caratteristiche tecniche dei materiali metallici; egli conosce le tecniche di disegno grafico libero e computerizzato, la storia delle tipologie di manufatti/beni artistici orafi, le attrezzature ed i macchinari per lavorazioni orafe, nonché tecniche di saldaturadei metalli preziosi per assemblare le sagome dell'oggetto di oreficeria, tecniche e strumenti di lavorazione e modellazione delle forme nelle lavorazioni orafe e le tecnologie dei metalli per individuare le soluzioni più adeguate del gioiello, comportamenti e pratiche nella manutenzione ordinaria degli strumenti, attrezzature, materiali e utensili, metodi e tecniche di approntamento di macchinari e strumenti, le normative di sicurezza, igiene, salvaguardia ambientale di settore e le principali terminologie tecniche di settore.
Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare**: provvedere alla realizzazione degli elementi di base del gioiello (semiprodotti); eseguire lavori di incisione di stampi d'acciaio di normale difficoltà su banco o su macchine operatrici**, sulla base di indicazioni dettagliate e/o disegni.

martellatore;cesellatore;
Tali lavoratori conoscono i processi di lavorazione dei metalli, materiali per oreficeria, metalli nobili, processi dilavorazione dei metalli nobili, stili di lavorazione in oreficeria, tecniche di lavorazione orafa classica e moderna, nonché la tecnologia orafa.
Competenze

Tra le competenze di ruolo è possibile annoverare: **eseguire la lavorazione a cesello**, utilizzando utensili per lavorazione orafa, applicando tecniche per lavorazione artistica metalli, tecniche per la lavorazione a cesello, tecniche di modellatura dei metalli; **eseguire la lavorazione a sbalzo**, applicando tecniche per lavorazione artistica metalli, tecniche di modellatura dei metalli, tecniche per la lavorazione a sbalzo e utilizzando utensili per lavorazione orafa.

incastonatore;

Tali lavoratori conoscono tecniche di lavorazione orafa classica e moderna, materiali per oreficeria, tecniche di rifinizione, la tecnologia orafa, i principali stili di lavorazione in oreficeria, i metalli nobili, le pietre preziose, le norme relative alla sicurezza sul lavoro.

Competenze

Tra le competenze attese associate al ruolo è possibile annoverare: **eseguire le rifiniture di un gioiello dopo l'incastonatura di pietre preziose**, applicando tecniche per lavorazione artistica metalli, tecniche per la rifinitura dell'incastonatura di pietre preziose e utilizzando utensili per lavorazione orafa; **eseguire l'incastonatura di pietre preziose su un gioiello**, utilizzando utensili per lavorazione orafa e applicando tecniche per incassi su metallo oggetti di oreficeria; **realizzare il castone per la posa delle pietre preziose**, applicando tecniche per lavorazione artistica metalli, tecniche per incassi su metallo oggetti di oreficeria e utilizzando utensili per lavorazione orafa.

centralinista telefonico;

Tali lavoratori conoscono l'organigramma aziendale, elementi di organizzazione aziendale e di gestione delle risorse umane, funzionalità dei principali ausili tifloinformatici e tiflologici, i servizi internet (navigazione, ricerca informazioni sui principali motori di ricerca, posta elettronica), la terminologia tecnica del settore di riferimento, principali tecniche di comunicazione scritta, verbale e digitale, funzionalità dei principali software applicativi di ufficio, tecniche di individuazione e riconoscimento tra interlocutori interni ed esterni e di individuazione delle risposte funzionali per una differenziazione delle informazioni e dei servizi offerti da un posto operatore; tecniche di comunicazione interpersonale, elementi di telefonia di base e specialistica, funzionalità e caratteristiche del centralino, la normativa in materia di tutela della Privacy e sulla sicurezza nel posto di lavoro, la lingua inglese e altre lingue estere correlate allo svolgimento dell'attività di centralinista.

Competenze

Tra le competenze attese associate al ruolo è possibile annoverare: **gestire il traffico telefonico e gli ausili tifloinformatici**, individuando tecniche per la raccolta di dati e informazioni (Internet/Intranet), applicando regole e criteri per lo smistamento delle chiamate in ingresso e in uscita, tecniche di gestione degli ausili tifloinformatici e tiflologici e le funzioni del centralino per ricevere, trasmettendo e smistando comunicazioni interne ed esterne all'ufficio; **gestire i flussi informativi e comunicativi con le tecnologie e la strumentazione di riferimento**, utilizzando applicativi informatici per l'elaborazione di documenti, messaggi, testi, individuando ruoli e riferimenti nell'organigramma aziendale, applicando elementi di fraseologia telefonica di base in lingua estera, tecniche di gestione degli ausili tifloinformatici e tiflologici, modalità e stili di comunicazione verbale adeguati ai contesti per la gestione delle relazioni interne ed esterne all'azienda, interagendo nelle fasi di comunicazione verbale, telefonica, telematica riferite al processo di accoglienza ed interpretando le richieste dell'interlocutore.

altre mansioni affini alle precedenti.

QUARTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività di natura tecnico-pratica inerente alle tecnologie del lavoro e l'interpretazione dei disegni, in seguito a cognizioni conseguite presso istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero attraverso il necessario tirocinio e a supporto dei lavoratori appartenenti al livello successivo. Appartengono altresì a questo livello i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnico-amministrativa che richieda esperienza lavorativa, i lavoratori che operano su macchine e impianti automatici o semiautomatici, curando anche la messa a punto e gli interventi di ordinaria manutenzione, che effettuano interventi di collaudo e riparazione di natura complessa e che svolgono attività di semplice coordinamento o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per i livelli inferiori.
Nel settore orafo, appartengono a questo livello i lavoratori che compiono a regola d'arte lavori la cui specialitàrichiede adeguate cognizioni tecnico-pratiche e particolari capacità e abilità acquisite mediante la pratica esperienza nel lavoro, i lavoratori che operano su macchine operatrici e impianti semplici, curando anche la messa a punto e gli interventi di ordinaria manutenzione in seguito ad un'autonoma individuazione di guasti e con l'ausilio di attrezzature analogiche e digitali, che effettuano interventi di riparazione assicurando un adeguato grado di qualità e che svolgono attività di semplice coordinamento, controllo di natura amministrativa o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per i livelli inferiori.

Le ***competenze trasversali*** ad essi associate sono: 1) **coordinarsi con gli altri**; 2) **orientamento al servizio**; 3) **flessibilità**; 4) **gestione del tempo**; 5) **negoziazione**; 6) **problem solving**; 7) **pensiero critico**; 8) **gestione dei conflitti**; 9) **comunicazione efficace**; 10) **resilienza**. Esse vengono applicate in contesti di norma prevedibili e soggetti a cambiamenti imprevisti, provvedendo al conseguimento degli obiettivi coordinando ed integrando le attività e i risultati anche di altri, partecipando al processo attuativo.

Le ***competenze digitali*** sono riportate nella colonna centrale della tabella che segue, dando evidenza del relativo livello di padronanza delle medesime:

Area delle Competenze	Competenze Digitali	Padronanza
1. Alfabetizzazione su informazioni e dati	1.1 Navigare, ricercare e filtrare dati, informazioni e contenuti digitali	4
	1.2 Valutare dati, informazioni e contenuti digitali	
	1.3 Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	
2: Collaborazione e comunicazione	2.1 Interagire con gli altri attraverso le tecnologie	
	2.2 Condividere informazioni attraverso le tecnologie digitali	
	2.3 Esercitare la cittadinanza attraverso le tecnologie digitali	
	2.4 Collaborare attraverso le tecnologie digitali	
	2.5 Netiquette	
3: Creazione di contenuti digitali	3.1 Sviluppare contenuti digitali	
	3.2 Integrare e rielaborare contenuti digitali	
	3.3 Copyright e licenze	
	3.4 Programmazione	
4: Sicurezza	4.1 Proteggere i dispositivi	
	4.2 Proteggere i dati personali e la privacy	
	4.3 Proteggere la salute e il benessere	
	4.4 Proteggere l'ambiente	
5: Risolvere problemi	5.1 Risolvere problemi tecnici	
	5.2 Individuare bisogni e risposte tecnologiche	
	5.3 Utilizzare in modo creativo le tecnologie digitali	
	5.4 Individuare i divari di competenze digitali	

In via esemplificativa:

montatore;

Tali lavoratori conoscono i processi, le attrezzature e gli strumenti per il montaggio e assemblaggio di componenti meccaniche, le tecnologie e i parametri principali dei metodi di aggiustaggio e di verifica da adottare durante le procedure di montaggio, i materiali e le caratteristiche dei pezzi meccanici, le caratteristiche delle principali lavorazioni su macchine utensili tradizionali e CNC (parti componenti, funzioni, gestione, operatività, integrazione tecno-produttiva), le procedure, i protocolli e le tecniche di igiene, pulizia e riordino. Essi conoscono altresì le tecnichee procedure di attrezzaggio, i principali utensili e il loro utilizzo, nozioni di elettrotecnica, le norme UNI, EN e ISO inerenti al settore meccanico, le norme del disegno tecnico (segni, simbologia, convenzioni, metodi di rappresentazione), gli elementi di tecnologia meccanica/oleodinamica e pneumatica, le proprietà fisico chimiche dei materiali meccanici e le normative di sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale di settore.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **montare e assemblare prodotti meccanici secondo le specifiche progettuali**, gestendo tecniche di montaggio e assemblaggio di gruppi, sottogruppi, particolari meccanici, impianti oleodinamici e elettropneumatici, applicando i cicli di montaggio e le distinte base di gruppi, sottogruppi e particolari meccanici, leggendo il disegno di gruppi, sottogruppi e particolari meccanici e schemi di impianti oleodinamici ed elettropneumatici; **eseguire la lavorazioni di pezzi e complessivi meccanici secondo le specifiche progettuali**, applicando tecniche di lavorazione di pezzi meccanici e complessivi su macchine utensili e leggendo i disegni tecnici di particolari o complessivi; **verificare la rispondenza delle fasi di lavoro, dei materiali e dei prodotti agli standard qualitativi previsti dalle specifiche di progettazione**, applicando procedure e tecniche di collaudo o di intervento per il recupero delle anomalie e difettosità riscontrate e utilizzando strumenti di misura e/o controllo per individuare difettosità; **predisporre e curare gli spazi di lavoro al fine di assicurare il rispetto delle norme igieniche e di contrastare affaticamento e malattie professionali**,

applicando procedure, protocolli e tecniche di igiene, pulizia e riordino degli spazi di lavoro e adottando soluzioni organizzative della postazione di lavoro coerenti ai principi dell'ergonomia; **approntare strumenti, attrezzature e macchinari necessari alle diverse fasi di lavorazione**

sulla base della tipologia di materiali da impiegare, delle indicazioni/procedure previste, del risultato atteso , leggendo i disegni costruttivi per l'esecuzione delle lavorazioni ed applicando le specifiche dei documenti tecnici e individuare materiali, strumenti, attrezzature, macchinari per le diverse fasi di lavorazione sulla base delle indicazioni di appoggio (schemi, disegni, procedure, distinte materiali, ecc.); **eseguire le operazioni da compiere sulla base delle istruzioni ricevute e/o della documentazione di appoggio (schemi, disegni, procedure, distinte materiali, ecc.) e del sistema di relazioni**, applicando modalità di pianificazione e organizzazione delle lavorazioni nel rispetto delle norme di sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale specifiche di settore, utilizzando criteri di organizzazione del proprio lavoro relativi alle peculiarità delle lavorazioni da eseguire e dell'ambiente lavorativo/organizzativo e indicazioni di appoggio (schemi, disegni, procedure, distinte materiali, ecc.) e/o istruzioni per predisporre le diverse fasi di lavorazione.

saldatore;

Tali lavoratori conoscono i criteri e i metodi per la valutazione dei rischi, la legislazione sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e importanza dell'applicazione delle norme di sicurezza, le misure generali di tutela, i principali rischi e misure preventive/protettive in ambito lavorativo, i criteri di uso e manutenzione dei principali dispositivi di protezione individuale, le procedure di emergenza e primo soccorso. Essi conoscono altresì le caratteristiche di attrezzi ed utensili meccanici di saldatura, elementi di elettromeccanica e di metallurgia, disegno meccanico e tecnico (segni e simboli, convenzioni, scale e metodi di rappresentazione) e tecnologia meccanica, i materiali di utilizzo e le relative caratteristiche tecnologiche, i riferimenti legislativi e normativi in materia di ISO 9001 per le lavorazioni e costruzioni meccaniche, i processi di lavorazione meccanica, gli strumenti di misura (calibri, micrometri, comparatori ecc.), le tipologie di giunzione (scalettatura, chiodatura, mandrinatura, rivettatura) e le relative tecniche di esecuzione.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **curare gli aspetti relativi alla sicurezza sul lavoro**, individuando gli aspetti cogenti relativi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, applicando le tecniche di primo soccorso e le misure di tutela e prevenzione e riconoscendo e valutando le diverse tipologie di rischio; **eseguire lavorazioni su macchine utensili a CN**, applicando le norme ed utilizzare gli strumenti di prevenzione e di sicurezza sul lavoro, comprendendo i disegni tecnici dei pezzi da lavorare, distinguendo le tipologie di lavorazioni da effettuare in relazione al pezzo ed al materiale costruttivo, gestendo e controllando la propria area di lavoro mantenendo l'ordine, la pulizia e la funzionalità delle attrezzature, secondo le modalità aziendali previste e riconoscendo eventuali guasti e malfunzionamenti della macchina; approntare macchine utensili a controllo numerico (CN), attivando le procedure di alimentazione e di parametrazione delle macchine, comprendendo i disegni tecnici dei pezzi da lavorare, le indicazioni della scheda del ciclo di lavorazione e della scheda per il controllo qualità, gestendo e controllare la propria area di lavoro mantenendo l'ordine, la pulizia e la funzionalità delle attrezzature ed individuando la strumentazione da applicare alle macchine utensili; **approntare le macchine utensili tradizionali da utilizzare per le diverse fasi di lavorazione**; **effettuare il controllo di conformità e stabilità del pezzo lavorato**, adottando la procedura per il controllo della tenuta della giunzione effettuata, applicando le norme ed utilizzando gli strumenti di prevenzione e di sicurezza sul lavoro ed utilizzando metodi e strumenti per il controllo visivo e con misurazione, dimensionale e di forma, del pezzo lavorato rispetto alle specifiche e tolleranze indicate nella scheda di lavorazione; **eseguire operazioni**

di saldatura con attrezzature tradizionali, applicando le tecniche di saldatura in sicurezza e nel rispetto delle specifiche di progetto, individuando la tipologia di saldatura e la tecnica esecutiva adeguata al tipo di giunto ed alla sua posizione, utilizzando l'apposita attrezzatura per rimuovere le scorie protettive del cordone di saldatura, individuando il materiale ausiliario da utilizzare ed applicando la procedura prescritta per il corretto posizionamento del pezzo sulla macchina utilizzando gli appositi fermi o accessori di protezione; **eseguire le operazioni di giunzione in sicurezza e nel rispetto delle specifiche di progetto**, applicando la procedura prescritta per il corretto posizionamentodel pezzo sulla macchina utilizzando gli appositi fermi o accessori di protezione.

gruista;

Tali lavoratori conoscono tecniche di imbracatura carichi, tecniche di pianificazione di attività, tipologie di imbracatura carichi, sistemi di immagazzinamento e movimentazione merci, processi di lavorazione in edilizia, organizzazione dei cantieri edili, procedure operative per conduzione di gru, la normativa in materia di sicurezza delle costruzioni edili, la normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici, la normativa in materia di allestimento ed esercizio di cantieri edili, i mezzi di sollevamento (gru), elementi di meccanica, elementi di elettromeccanica, nonché le norme tecniche manutenzione macchine movimento terra.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **garantire ed eseguire la movimentazione del carico**, utilizzando dispositivi di protezione individuali (DPI) e apparati ricetrasmittenti VHF, manovrando gru, applicando tecniche di carico/scarico materiali, tecniche di imbracatura carichi, tecniche di montaggio/smontaggio gru, tecniche di movimentazione di materiali tramite gru, tecniche di pianificazione delle attività, procedure di sicurezza nei cantieri e procedure di attrezzaggio di una gru; **effettuare il controllo della manutenzione delle gru**, utilizzando strumenti per la manutenzione meccanica, strumenti di reporting, dispositivi di protezione individuali (DPI), applicando tecniche di pianificazione delle attività, tecniche di ripristino funzionalità mezzidi sollevamento, tecniche di diagnostica parti meccaniche di mezzi di sollevamento, tecniche di montaggio/smontaggio gru, tecniche di diagnostica parti elettriche di mezzi di sollevamento, procedure di sostituzionedi componenti/parti usurate di mezzi di sollevamento, procedure di manutenzione ordinaria mezzi di sollevamento, procedure di sicurezza nei cantieri.

imbragatore;

Tali lavoratori conoscono le norme di sicurezza e primo intervento di pronto soccorso, gli elementi di statica per la movimentazione di materiali, le caratteristiche dei mezzi meccanici utilizzati per l'imbraco dei materiali lapidei e la segnaletica gestuale di sicurezza, le fasi del processo di organizzazione del flusso di materiali per la corretta realizzazione del ciclo produttivo, le caratteristiche dei materiali per una corretta classificazione degli stessi e le tecniche per l'archiviazione delle informazioni. Essi conoscono altresì le modalità per la salita nella piattaforma, i sistemi di stabilizzazione e livellamento, le categorie di pale che operano con o senza stabilizzatori, i dispositivi di comando e sicurezza, i dispositivi di sicurezza e loro funzionamento, le manovre di emergenza da attuare in

magazzino, nonché i mezzi utilizzati per la movimentazione dei materiali in spazi chiusi in sicurezza, le caratteristiche eil funzionamento dei carrelli elevatori e le tecniche esecutive di caricamento del materiale.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare**: effettuare l'imbracatura e la stabilizzazione dei materiali**, imbracandoli in modo sicuro e in relazione ai pesi da movimentare, manovrando in sicurezza i materiali utilizzando i principali mezzi di sollevamento in esterno, stabilizzando i materiali in modo sicuro e compatibilmente con l'organizzazione del piazzale e utilizzando gli accessori di sollevamento; **effettuare l'inventario dei materiali**, comunicando e coordinandosi con i colleghi del ciclo produttivo di trasformazione, gestendo i rapporti con i fornitori rispettando le specifiche esigenze del ciclo produttivo, inventariando i materiali in entrata e in uscita con l'utilizzo dei sistemi informatici e realizzando il corretto svolgimento del flusso dei materiali dalla fase di arrivo dall'esterno sino alla consegna del prodotto finito; **eseguire la movimentazione di materiali con mezzi meccanici**, coordinando la propria attività con quella dei colleghi di lavoro per lo svolgimento della stessa nel rispetto delle norme di sicurezza, movimentando i materiali operando in sicurezza. organizzando la disposizione dei materiali nel magazzino in modo funzionale alla loro identificazione, movimentazione ed impiego, valutando le capacità di carico del carrello elevatore rispetto ai materiali da movimentare e riparando i carrelli elevatori; **effettuare la movimentazione in altezza degli operatori**, leggendo correttamente i quadri di comando, utilizzando i dpi di 3ª categoria, valutando i rischi più ricorrenti nell'utilizzo delle ple (rischi di elettrocuzione, rischi ambientali, di caduta dall'alto, ecc.), eseguendo lo spostamento e la traslazione, il posizionamento e la stabilizzazione, gli azionamenti e manovre, il rifornimento e parcheggio delle ple in modo sicuro a fine lavoro e verificando i limitatori di momento e di carico (se installati).

conduttore macchine/impianti/sistemi automatizzati;

Tali lavoratori conoscono la tecnologia e le proprietà dei materiali, i linguaggi di programmazione, elementi di informatica, di elettronica, elettrotecnica e disegno tecnico, i processi di progettazione, i metodi di rappresentazione grafica e simulazione tridimensionale, le strategie e tecniche per ottimizzare l'uso delle risorse, le tecniche di rilevazione delle situazioni di rischio, le tecniche di reporting e promozione, le strategie per l'ottimizzazione delle risorse e la normativa vigente in tema di sicurezza e salute sui posti di lavoro. Essi conoscono altresì le macchine tradizionali e quelle a controllo numerico, le tecnologie informatiche per la gestione di impianti industriali, le modalitàdi ricerca guasti e di programmazione macchine, le tecniche di intervento sull'impianto elettrico, meccanico e pneumatico, gli strumenti di misura e le procedure di lavoro/collaudo in conformità alle norme ISO.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **produrre la documentazione tecnica d'appoggio, di avanzamento e di valutazione delle lavorazioni, manutenzioni, installazioni**, applicando metodi di definizione delle specifiche tecniche dei componenti, utilizzando tecniche di analisi di conformità funzionale dei componenti, utilizzando i software di disegno tecnico e di archiviazione dati, le metodologie e gli strumenti diprogettazione, applicando criteri di codifica dei componenti e procedure per l'archiviazione della documentazione tecnica e redigendo la documentazione tecnica di appoggio e report di avanzamento; **identificare situazioni di rischio potenziale per la sicurezza, la salute e**

l'ambiente, promuovendo l'assunzione di comportamenti corretti e

consapevoli di prevenzione, applicando criteri per la valutazione del corretto utilizzo e funzionamento dei dispositivi di prevenzione, formulando proposte di miglioramento delle soluzioni organizzative, prefigurando forme comportamentali di prevenzione ed applicando procedure per la rielaborazione e segnalazione delle non conformità; **condurre impianti automatizzati**, valutando l'impiego delle risorse al fine di una loro ottimizzazione, utilizzando linguaggi e procedure di programmazione, adottando procedure valutative a supporto del miglioramento continuo degli standard di risultato, applicando metodiche per la rilevazione di anomalie e non conformità e adottando criteri di economicità, efficacia ed efficienza; **provvedere al monitoraggio, verifica e controllo del funzionamento di impianti automatizzati**, effettuando interventi di cura, assistenza e ripristino, utilizzando gli strumenti di analisi funzionale, di misurazione e di diagnosi, applicando tecniche e metodiche per l'analisi delle situazioni di anomalia funzionale e di ricerca guasti, effettuando interventi manutentivi ed interpretando disegni meccanici, schemi elettrici ed elettronici.

laminatore;

Tali lavoratori conoscono le regole e modalità di comportamento generali e specifiche in tema di sicurezza sul lavoro, le materie prime, dei processi di produzione, delle tecniche per il controllo di qualità, per il controllo dei costi e di quanto sia necessario per massimizzare la produzione, le macchine e le attrezzature, compresa la loro progettazione, il loro uso, la loro riparazione e manutenzione, nonché applicazione di principi, di tecniche, di procedure e l'uso di strumenti per progettare e produrre beni o servizi di pertinenza; tali lavoratori conoscono altresì le tecniche di progettazione, gli strumenti ed i principi utilizzati nella esecuzione di progetti tecnici di precisione, di progetti di dettaglio, di disegni e di modelli; la composizione, la struttura e le proprietà delle sostanze, dei processi e delle trasformazioni chimiche sottostanti, nonché i circuiti elettronici, dei processori, dei chips delle attrezzature elettroniche, dell'hardware e dei software dei computer, compresa la conoscenza dei pacchetti applicativi e dei linguaggi di programmazione. I suddetti lavoratori conoscono inoltre collanti, resine e additivi per la fabbricazione di pannelli, l'impatto ambientale del trattamento e impiego del legno e relativa normativa, i principali riferimenti legislativi e normativi per le lavorazioni del settore legno e arredo, principi comuni e aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza, procedure di manutenzione ordinaria di utensili e macchine per la lavorazione del legno, la sicurezza sul lavoro, tipologie e caratteristiche di pannelli a base di legno, tipologie e caratteristiche del legno, tecnologia e modalità di uso della pressa a caldo, processi e tecniche di fabbricazione di pannelli.

Competenze

Tra le competenze attese relative al suddetto ruolo è possibile annoverare: **controllare il materiale alla fine della laminazione**; **eseguire sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, di lavori di elevata precisione e di natura complessa, finalizzati alla costruzione e/o al montaggio, su banco o su macchine operatrici, di manufatti realizzati in materiale composito**.

fonditore;

Tali lavoratori conoscono, le materie prime, i processi di produzione, le tecniche per il controllo di qualità, le macchine e le attrezzature, compresa la loro progettazione, il loro uso, la loro riparazione e manutenzione, nonché le tecniche di progettazione, gli strumenti e i principi utilizzati nella esecuzione di progetti tecnici di precisione, di progetti di dettaglio, di disegni e di modelli; essi conoscono altresì la composizione, la struttura e delle proprietà delle sostanze, dei processi e delle trasformazioni chimiche sottostanti; ciò comprende l'uso deiprodotti chimici, la conoscenza delle loro interazioni, dei segnali di pericolo, delle tecniche di produzione dei prodotti chimici e dei metodi di bonifica, nonché le applicazioni pratiche delle scienze ingegneristiche e della tecnologia ed i circuiti elettronici, dei processori, dei chips delle attrezzature elettroniche, dell'hardware e dei software dei computer, compresa la conoscenza dei pacchetti applicativi e dei linguaggi di programmazione specifici.
Competenze

Tra le competenze attese relative al suddetto ruolo è possibile annoverare: **controllare il processo e i prodotti di colata**; **effettuare la fusione dei metalli nel forno**; **estrarre e lavorare i prodotti della fusione**; **caricare o preparare i forni**; **effettuare la colata**, estraendo le forme dalle staffe, attrezzando o preparando i modelli, gli stampi o le forme entro cui effettuare la colata; **eseguire trattamenti di finitura dopo la colata**; **provvedere alla corretta applicazione delle norme sulla sicurezza**.

Conduttore di mezzi di trasporto;

Tali lavoratori conoscono la rete stradale del territorio dove si opera per realizzare le consegne con rapporto ottimale tra qualità del servizio e tempo di realizzazione dello stesso, le norme fondamentali e regolamenti nel settore del trasporto merci in conto proprio e conto terzi, con riferimento anche alla sicurezza del conducente, del mezzo e delle merci trasportate per realizzare le consegne in conformità alle disposizioni esistenti, la tipologia e caratteristica delle merci da trasportare per poter applicare, in riferimento alle stesse, le normative esistenti e per realizzare condizioni ottimali di carico rispetto a pesi, volumi e tipi di imballaggio, le norme di circolazione del paese ove si opera, le nozioni di uso dello specifico software relativo alla rete viaria nazionale einternazionale nonché degli strumenti di trasmissione dati (fax, cellulare, posta elettronica, ecc.) per ottimizzare i tempi delle consegne, almeno una lingua straniera nel per gestire comunicazioni di base all'estero, le normative riguardanti la fatturazione, la contabilità e la documentazione di viaggio necessarie per il tipo di merce trasportata per assicurare una corretta esecuzione del trasporto senza incorrere in interventi sanzionatori e la regolamentazione del trasporto di solidi urbani, farmaci, derrate alimentari, ADR sostanze/merci pericolose per realizzare il trasporto di tali specifiche merci e/o sostanze in conformità alle regolamentazioni vigenti. Essi conoscono altresì le caratteristiche tecniche del mezzo e principali interventi di manutenzione possibili per essere capace di dare corrette indicazioni all'ufficio manutenzione e all'officina relativamente alle questioni relative al corretto funzionamento del veicolo, la rete viaria ed evoluzione dello stato della mobilità nella fase di realizzazione del servizio per concordare con l'ufficio movimento e/o con il cliente l'attualizzazione delle modalità e dei tempi di attuazione dello stesso, i rischi e pericoli derivanti da un

uso scorretto del mezzo e dal tipo e modalità di carico delle merci, per adottare, in accordo con gli uffici addetti ed eventualmente con il cliente, le modalità operative che limitino l'insorgere di tali rischi, i software e sistemi di comunicazione per inserire il lavoro dell'autotrasportatore nel complesso dell'attività aziendale e creare tempestiva informazione all'ufficio movimento/commerciale e/o al cliente.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **acquisire e programmare le attività di trasporto**, acquisendo l'ordine, verificando il percorso, controllando le condizioni del mezzo, la sua rispondenza alle caratteristiche necessarie a seconda della merce trasportata e rifornendo il mezzo stesso di carburante, verificando la funzionalità del cronotachigrafo, verificando la congruità e la conformità dei documenti di viaggio alle regolamentazioni vigenti; **eseguire l'attività di trasporto**, realizzando il carico e lo scarico delle merci curando direttamente e/o supervisionando l'eventuale intervento di terzi affinché lo stesso sia fatto con le modalità appropriate, assicurando il possesso della corretta documentazione di viaggio e sapendola decodificare in caso di necessità nell'interlocuzione con le forze dell'ordine o con il cliente, adottando le norme di sicurezza nel trasporto delle merci per evitare sottrazioni fraudolente delle stesse, guidando il mezzo con perizia e capacità anche in condizioni meteorologiche avverse (pioggia, neve, ghiaccio, nebbia, ecc.) ed effettuando la normale manutenzione e/o primi interventi meccanici sul mezzo, quando ce ne sia bisogno; **rapportarsi con altri settori dell'azienda e con la clientela**, notificando al cliente eventuali variazioni dei tempi e delle modalità di esecuzione delle consegne, concordandosi con esso ed eventualmente incassare l'importo dovuto, segnalando ritardi e/o difficoltà organizzative e di realizzazione del servizio al responsabile dell'ufficio competente.

installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna;

Tali lavoratori conoscono software tecnici specifici, documenti tecnici e commerciali, il disegno tecnico, teoria impianti elettrici, teoria impianti radiotelevisivi, di telefonia, ecc. e di antenne, la legislazione e normativa del settore, teoria impianti elettronici, tecniche di comunicazione, tecniche di pianificazione.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **predisporre la documentazione amministrativa e tecnica nel rispetto della legislazione vigente**, utilizzando i software specifici di settore, redigendo i documenti commerciali, compilando la modulistica tecnica e legislativa riferita agli impianti, realizzando lo schema dell'impianto; **collaborare alla caratterizzazione dello studio teorico del progetto in relazione alle soluzioni tecniche e nel rispetto delle specifiche richieste**, redigendo il progetto, dimensionandol'impianto, scegliendo i materiali in funzione della normativa vigente, applicando la legislazione vigente in campo elettrico e della sicurezza; assicurare le fasi lavorative nel rispetto delle richieste della committenza e della normativa di riferimento, approntando strumenti, attrezzature e materiali per la realizzazione dell'impianto, analizzando il progetto per la pianificazione delle fasi lavorative.

addetto alla programmazione, assemblaggio e messa a punto di impianti termoidraulici e di condizionamento;

Tali lavoratori conoscono le caratteristiche dei materiali dei componenti costituenti gli impianti, gli elementi diimpiantistica meccanica, termoidraulica, oleodinamica, le norme antinfortunistiche da rispettare nella fase di installazione e manutenzione impianti termo-idraulici, le norme di riferimento per l'installazione di impianti termo- idraulici, le principali tipologie di impianti termoidraulici e idrosanitari e loro componenti, i sistemi di distribuzione e controllo dei fluidi, gli strumenti di lavoro e attrezzature di installazione di impianti, le tecniche di lavorazione, adattamento, assemblaggio di tubi di acciaio, di rame, di materiale plastico, le unità di montaggio, di misura e di collaudo caratteristiche dei materiali dei componenti costituenti gli impianti, gli elementi di informatica per i sistemi dicontrollo e collaudo di impianti termo-idraulici e gli strumenti di lavoro e attrezzature di installazione di impianti termoidraulici.
Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **installare l'impianto termoidraulico**, eseguendo il montaggio di apparecchiature termiche e idro-sanitarie, eseguendo la saldatura e per la realizzazione di giunti smontabili, per il montaggio di collettori e trasformando gli schemi e i disegni tecnici in sistemi di distribuzione dei fluidi; **effettuare il controllo dell'impianto termoidraulico**, curando il collaudo degli impianti installati, individuando eventuali anomalie, identificando gli strumenti per la rimozione di eventuali anomalie di funzionamento, trasformando gli interventi effettuati in dati e informazioni necessarie alla dichiarazione di conformità dell'impianto e valutando il corretto funzionamento dei dispositivi di protezione e sicurezza degli impianti; **effettuare la preparazione del piano di installazione dell'impianto termoidraulico**, comprendendo i cataloghi di componentistica termo-idraulica per definire l'elenco dei materiali di lavorazione, eseguendo rilievi metrici, identificando tempi e costi di lavorazione inrapporto alle tipologie di intervento da effettuare, individuando ed utilizzando i materiali corretti e funzionali alle lavorazioni da eseguire ed interpretando il disegno tecnico/schema costruttivo di un impianto termo-idraulico; **curare la manutenzione dell'impianto termoidraulico**, identificando i metodi e la strumentazione per la verifica del corretto funzionamento degli impianti, individuando i componenti dell'impianto giudicati difettosi o malfunzionanti e interpretando le informazioni relative a malfunzionamenti di impianti termici e idrosanitari per elaborare eventuali ipotesi di soluzione.

manutentore meccanico;

Tali lavoratori conoscono la tecnologia dei materiali, la tecnologia meccanica, le tipologie e i sistemi di lavorazione, le tecniche di manutenzione meccanica, le tecniche di montaggio di parti meccaniche, gli strumenti ed utensili di lavoro, gli strumenti di misurazione meccanica. Essi conoscono altresì la meccanica, la normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici e il disegno meccanico.
Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **effettuare la manutenzione meccanica di macchinari/impianti destinati alla produzione,** utilizzando utensili per il montaggio meccanico, utilizzando strumenti per la manutenzione e la misurazione meccanica, utilizzando i dispositivi di protezione individuali (DPI), applicando le

tecniche di testing meccanico su componenti di macchinari/impianti e le procedure per l'analisi termografica e/o vibrazionale dei componenti meccanici di macchinari /impianti, utilizzando le procedure di sostituzione componenti meccanici di macchinari/impianti; **effettuare la riparazione di componenti meccaniche di macchinari/impianti guasti o mal funzionanti**, utilizzando strumenti di reporting, applicando tecniche diagnostiche per rilevazione guasti su componenti meccanici di macchinari/impianti, ripristinando le componenti meccaniche dei macchinari, riparando i componenti meccanici ed applicando procedure di controllo qualità.

manutentore elettrico;

Tali lavoratori conoscono la tecnologia meccanica, idro/oleodinamica, pneumatica, elettrotecnica, le tipologie di manutenzione meccanica, gli schemi dei principali componenti di macchine e impianti, loro funzioni e operatività, le principali metodologie di indagine (analisi termografica, analisi vibrazionale, analisi dei cuscinetti volventi) e gli strumenti di misurazione meccanica gli strumenti di verifica impianti elettrici, le tecniche di manutenzione elettrica, le procedure di controllo qualità e di verifica impianti elettrici, i materiali elettrici, i principi di elettrotecnica, il funzionamento dei circuiti elettrici ed elettromeccanici, il disegno tecnico elettrico e la normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **effettuare la manutenzione elettrica di macchinari ed impianti destinati alla produzione**, utilizzando utensili per riparazioni parti elettriche, utilizzando strumenti per la manutenzione elettrica e per la saldatura dei componenti elettrico-elettronici, utilizzando strumenti di reporting, applicando tecniche di testing elettrico su componenti di macchinari/impianti, applicando le procedure per la messa in sicurezza di impianti elettrici, per la sostituzione di componenti elettrici di macchinari/impianti ed utilizzando i dispositivi di protezione individuali (DPI); **effettuare la riparazione di componenti elettrici di macchinari/impianti guasti o mal funzionanti**, applicando tecniche di diagnosi guasti componenti elettrici di macchinari/impianti, applicando le tecniche di montaggio parziale di apparati elettrici, le procedure di sostituzione componenti elettrici di macchinari/impianti, ed applicando le tecniche di connessione connessioni elettriche in apparati elettromeccanici.

costruttore su macchine;installatore impianti;

Tali lavoratori conoscono la normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici, principi di funzionamento della macchina, il disegno meccanico, elementi di meccanica, elementi di impianti industriali meccanici, parametri di regolazione dei particolari meccanici, tecniche di equilibratura e relative attrezzature, tecniche di regolazione impianti pneumatici e oleodinamici, tipologie di controlli e relativi strumenti, tecniche di regolazione e taratura dei particolari meccanici, elementi di elettrotecnica, elementi di tecnologia meccanica, caratteristiche tecniche dei materiali metallici, elementi di tecnologia pneumatica e oleodinamica,

strumenti e utensili per installazioni meccaniche, organi meccanici di collegamento e di trasmissione, tecniche di montaggio, allineamento e bloccaggio dei diversi componenti meccanici, nonché le tolleranze geometriche, di accoppiamento e di allineamento, tipologia di strumenti di misura e controllo e metodologie per individuazione guasti.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **provvedere alla messa a punto e regolazione di macchine e impianti**, utilizzando dispositivi di protezione individuali (DPI), apparecchi di metrologia meccanica e strumenti di controllo e regolazione meccanica, applicando procedure di sicurezza in produzione, procedure di taratura strumenti di misurazione meccanica, tecniche di regolazione e taratura di particolari meccanici (cuscinetti, camme, frizioni, cinghie, ecc.), tecniche di controllo funzionale dei componenti meccanici di macchinari/impianti, tecniche di regolazione di impianti pneumatici e oleodinamici e procedure di controllo dimensionale, geometrico e funzionale (sincronismi, velocità, spinte, corse, rumorosità, vibrazioni, ecc.); **effettuare l'assemblaggio di componenti e gruppi meccanici**, applicando procedure di sicurezza nei luoghi di lavoro, procedure di controllo qualità, modalità di assemblaggio macchinari, gruppi e sottogruppi, modalità di assemblaggio della componentistica elettromeccanica, pneumatica e oleodinamica, tecniche di correzione anomalie elementi non conformi, procedure di controllo conformità elementi metallici, tecniche di saldatura metalli e leghe e tecniche di montaggio metalli ed acciai, utilizzando dispositivi di protezione individuali (DPI), utensili per il montaggio meccanico e apparecchi di metrologia meccanica.

riparatore;

Tali lavoratori conoscono i contenuti tecnici previsti dalla normativa vigente per la formazione obbligatoria degli addetti a lavori sotto tensione, l'inquadramento legislativo e normativo, i ruoli e responsabilità, i fondamenti di fisica ed impiantistica elettrica, le norme antinfortunistiche, i rischi caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda e specifici riferiti alla mansione, l'uso e la manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI), le caratteristiche, tipologie e funzionalità delle macchine utensili tradizionali e a CNC, le attrezzature per la sostituzione e/o riparazione di parti e componenti, le funzioni e caratteristiche delle tecnologie informatiche e sistemi software utilizzati nel settore meccanico, i principi di meccanica, elettromeccanica, oleodinamica, pneumatica, le tecniche di riparazione e sostituzione di parti e componenti meccaniche di macchinari ed impianti meccanici, le tecniche di attrezzaggio e programmazione delle macchine nei processi di lavorazione meccanica e le caratteristiche, tipologie e funzionalità degli strumenti di misura e controllo per la rilevazione di guasti ed anomalie nel settore meccanico.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **gestire in sicurezza le lavorazioni su macchinario impianti fissi**, utilizzando in modo adeguato e le attrezzature e i macchinari da lavoro, le sostanze tossiche, i mezzi di movimentazione e trasporto e i dispositivi di sicurezza e quelli di protezione individuale, identificando i fattori di rischio per la sicurezza e la salute, generali e connessi alle lavorazioni su macchinari o impianti fissi, prevenendo e gestendo eventuali imprevisti o le emergenze secondo le procedure previste, contribuendo a eliminare o ridurre emergenze o pericoli che possono verificarsi all'interno del contesto di lavoro ed operando tramite tecniche adeguate ad eseguire in condizioni di sicurezza le lavorazioni su macchinari o impianti fissi; **eseguire gli interventi di**

riparazione/sostituzione, interpretando le indicazioni dei disegni meccanici, schemi elettrici ed elettronici e la relativa documentazione tecnica, utilizzando i software per le attività di programmazione, verifica, controllo e riparazione, effettuando le operazioni di montaggio e smontaggio di pezzi, gruppi, sottogruppi, impianti durante le operazioni di riparazione/sostituzione, verificando la disponibilità, in magazzino o presso fornitori, dei pezzi e/o componenti di ricambio necessari alle operazioni di riparazione/sostituzione, utilizzando gli utensili e le attrezzature opportune per larealizzazione degli interventi di riparazione/sostituzione di parti e componenti meccaniche, gestendo con efficacia l' imprevisto e l'interruzione del ciclo produttivo ripristinando in tempi brevi l'attività di produzione ed effettuando le attività di sostituzione e/o riparazione delle componenti e dei pezzi di macchinari ed impianti ripristinando la funzionalità; **curare la diagnosi e la rilevazione delle anomalie**, interpretando le indicazioni dei disegni meccanici, schemi elettrici ed elettronici e la relativa documentazione tecnica, realizzando la diagnosi di anomalie e guasti (parti meccaniche, elettriche, elettroniche e fluidiche) su macchine utensili tradizioni e a CNC utilizzando strumenti di misurae controllo e software dedicati ed individuando i lavori da effettuare e le relative procedure da seguire per il recupero delle anomalie e difettosità riscontrate.

collaudatore

Tali lavoratori conoscono elementi e principi di meccanica ed elettromeccanica, tecniche di intervento su macchine e impianti (smontaggi, revisioni, ecc.) per l'esecuzione dell'intervento manutentivo, gli elementi di gestione del magazzino scorte (indici di rotazione, ecc.) per minimizzarne il costo e assicurare la disponibilità dei ricambi, le normative di sicurezza per garantire la realizzazione degli interventi in sicurezza per uomini, ambiente e impianti e per garantire le necessarie misure previste dalla legislazione nella realizzazione di lavori da parte di terzi, nonché il processo produttivo, i costi di produzione per realizzare interventi migliorativi coerenti, nei tempi di realizzazione e nelle modalità esecutive con i costi di produzione previsti, le tecniche di programmazione lavori (project management) per ottimizzare tempi e modalità esecutive nei grandi interventi,elementi di base di utilizzo del PC per poter accedere ai sistemi informativi di manutenzione per la storicizzazione degli interventi di manutenzione o migliorativi effettuati e di programmi di office automation per poter realizzare brevi note sulle schede storiche o stendere relazioni, nonché i principi per gestire la scheda storica cartacea della macchina e il software aziendale per la gestione della manutenzione per la parte riguardante la storicizzazione degli interventi.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **curare gli interventi di manutenzione preventiva e a guasto**, verificando la coerenza degli indici di manutenzione con i piani previsti, assicurando che gli interventi eseguiti a guasto siano coerenti con le politiche manutentive, aggiornando periodicamente (anche quotidianamente), con l'ausilio dei collaboratori, i programmi di manutenzione relativi ai grandi interventi preventivi; **identificare situazioni di rischio potenziale per la sicurezza, la salute e l'ambiente nel luogo di lavoro**, promuovendo l'assunzione di comportamenti corretti e consapevoli di prevenzione, sorvegliando sull'attivazione delle procedure per la rielaborazione e segnalazione delle non conformità e criteri per la valutazione del corretto utilizzo e funzionamento dei dispositivi di prevenzione, prefigurando forme comportamentali di prevenzione; **adempiere alla produzione della documentazione**

tecnica d'appoggio, di avanzamento e valutativa relativa a lavorazioni, manutenzioni, installazioni , applicandole principali tecniche di analisi di conformità funzionale dei componenti, metodi di definizione delle specifiche tecniche dei componenti, criteri di codifica dei componenti e procedure per l'archiviazione della documentazione tecnica, metodiche per la redazione di documentazioni tecniche di appoggio e report di avanzamento, utilizzando software di disegno tecnico e di archiviazione dati e metodologie e strumenti di progettazione; **compiere la conduzione di impianti automatizzati**, valutando l'impiego delle risorse al fine di una loro ottimizzazione, applicando metodiche per la rilevazione di anomalie e non conformità, adottando criteri di economicità, efficacia ed efficienza.

modellista;

Tali lavoratori conoscono le modalità di verifica del modello realizzato, i tempi e le fasi di lavorazione e della realizzazione dei prototipi, il disegno tecnico, la normativa sulla prevenzione e sicurezza sul lavoro, i dispositivi di protezione individuale (DPI), gli elementi di ergonomia, il design industriale, la storia del modellismo. Essi conoscono altresì i materiali di produzione, le tecniche di analisi fattibilità del progetto in modello/prototipo, i macchinari e le attrezzature da utilizzare, le tecniche di stampa e messa in tavola del disegno, il funzionamento degli scanner ottici e reverse engineering, le modalità di costruzione bidimensionale e tridimensionale e i programmi e software di modellazione 2D e 3D.
Competenze

Tra le competenze associate al suddetto profilo è possibile annoverare: **gestire l'attività di realizzazione del modello**, revisionando il modello, cooperando nella realizzazione del modello, coordinando le fasi di lavorazione, identificando le normative di sicurezza per l'uso dei macchinari in relazione alla lavorazione; **interpretare il supporto grafico di progetto**, studiando le parti del modello, valutando la correttezza del disegno e del progetto, interpretando gli sketch di stile, il disegno tecnico industriale ed il disegno tecnico di carrozzeria; **pianificare l'attività di modellazione**, predisponendo i processi di lavorazione, determinando la tecnica realizzativa, i materiali di modellazione, la dimensione in scala del progetto e i macchinari per la realizzazione del modello; **creare entità grafiche tridimensionali virtuali con il supporto di software specifici** , elaborando ambientazioni per la presentazione, creando modelli con il supporto di software specifici ed interpretando le esigenze di progetto e di presentazione.

formatore a mano;animista a mano;
Essi conoscono le materie prime i processi di produzione, delle tecniche per il controllo di qualità, nonché le macchine e delle attrezzature, compresa la loro progettazione, il loro uso, la loro riparazione e manutenzione ela composizione, la struttura e le proprietà delle sostanze, dei processi e delle trasformazioni chimiche sottostanti. Tali lavoratori conoscono altresì le più importanti attrezzature, delle politiche, delle procedure e delle strategie per promuovere effettive operazioni di sicurezza locale e nazionale per la protezione delle

persone, delle informazioni, della proprietà e delle istituzioni, le tecniche di progettazione, degli strumenti e dei principi utilizzati nella esecuzione di progetti tecnici di precisione, di progetti di dettaglio, di disegni e di modelli, nonché le applicazioni pratiche delle scienze ingegneristiche e della tecnologia ed i principi e delle leggi della fisica, delle loro interrelazioni e delle loro applicazioni per capire la dinamica dei fluidi, dei materiali e dell'atmosfera e le strutture e i processi meccanici, elettrici, atomici e subatomici.

Competenze

Tra le competenze attese per i suddetti ruoli è possibile ricomprendere: **eseguire le operazioni preliminari per la realizzazione delle forme**, preparando le terre di fonderie (dosaggio degli ingredienti, esecuzione delle operazioni di molazzatura, setacciatura, ecc.) e posizionando sul piano macchina il modello e la staffa; **produrrele forme**, applicando sui modelli il distaccante, posizionando il modello nelle staffe, riempendo e pressando la terra nelle staffe, inserendo l'anima, le punte di fonderia, il canale di colata e il montante e realizzando i fori di sfiato dei gas; **eseguire le operazioni di finitura delle forme**, applicando la vernice antiadesione, eseguendo la flambatura e l'eventuale ramolaggio, provvedendo, infine, al loro trasporto in area colata.

disegnatore e lucidista particolarista; addetto lucidi e trascrizione disegni al CAD;

Tali lavoratori conoscono elementi di tecnologia meccanica, disegno tecnico, elementi di disegno e metodi dell'ingegneria industriale, tecnologia e proprietà dei materiali, metodi di lavorazione su macchine utensili tradizionali ed a controllo numerico e a CNC, metodi di rappresentazione grafica e simulazione tridimensionale, processi di progettazione nell'area meccanica e produzione meccanica, la normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici, la normativa sulla qualità, standard e criteri di riferimento per le lavorazioni meccaniche, nonché sistemi CAM e metodologie di programmazione, sistemi e procedure di codifica e archiviazione della documentazione tecnica in impresa, tipologie di macchine utensili. Essi conoscono altresì elementi di fluidodinamica, codici commerciali per simulazione (CFD – Computational Fluid Dynamics, FEM -Finite Element Method, ecc.), fondamenti geometrici di rappresentazione grafica, nonché tecniche e sistemi di prototipazione virtuale. tecniche di modellizzazione matematica del prodotto in ambiente CAD, scienza e tecnologia dei materiali, progettazione meccanica, processi di lavorazione meccanici e impianti industriali meccanici.

Competenze

Tra le competenze attese di ruolo è possibile annoverare: **realizzare il disegno d'insieme e dei componenti del prototipo meccanico**, applicando metodi di definizione delle specifiche tecniche dei componenti meccanici, utilizzando software disegno tecnico, applicando metodologie di progettazione meccanica, tecniche di disegno tecnico e tecniche di analisi non conformità funzionali dei componenti meccanici; **predisporre la documentazione tecnica funzionale alla fabbricazione di prodotti/componenti meccanici da realizzare** , applicando procedure per generare un programma CAM per la fabbricazione del pezzo meccanico, procedure per definire i parametri di lavorazione, criteri di codifica componenti meccanici, procedure per l'archiviazione

della documentazione tecnica, procedure per la tradurre le specifiche geometriche e funzionali in distinta base e utilizzando software archiviazione dati; **effettuare le prove tecniche per validare le specifiche progettuali e costruttive del prodotto/componente**, applicando modelli analitici del prodotto da realizzare, modelli di calcolo per strutture meccaniche, modelli di azionamento, dinamica e controllo dei sistemi meccanici, metodi di progettazione meccanica con sistemi, metodi della geometria proiettiva e descrittiva, tecniche di simulazione tridimensionale del processo, procedure di prototipazione virtuale del prodotto e utilizzando software prototipazione virtuale CAD/CAE.

addetto prove di laboratorio;

Tali lavoratori conoscono le caratteristiche del settore di appartenenza, i principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione, il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dall'SQA e le caratteristiche tecnologiche dei materiali; essi conoscono ed applicano i metodi per le verifiche di conformità del prodotto finito o semilavorato, nonché la documentazione tecnica per registrare le fasi del lavoro ed i risultati, i metodi, le tecniche e gli strumenti di controllo e collaudo di prodotti con funzioni logiche e tecnologiche di base, gli strumenti di misura manuali e computerizzati e le tecniche di analisi preventiva; conoscono ed applicano la normativa antinfortunisticariferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro e le norme e procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente.

Competenze

Tra le competenze attese di ruolo è possibile annoverare: **assicurare lo svolgimento di attività attraverso strumentazioni adeguate** in riferimento a quanto richiesto dalla scheda controllo qualità; **comprendere le schede di autocontrollo pervenute dalla produzione**; **eseguire gli adempimenti, anche per mezzo di strumenti informatici, per la stesura della documentazione**.

contabile;

I lavoratori conoscono la natura, la funzione, il contenuto e le tecniche di elaborazione e redazione del bilancio d'esercizio e consolidato, nonché i principali riferimenti legislativi, normativi, civilistici e fiscali in materia di tenuta contabile aziendale, i principali software di contabilità e le scritture, gli strumenti e le applicazioni del metodo della partita doppia. Essi hanno una buona conoscenza sui principi del sistema di relazioni industriali, dei contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento, degli accordi aziendali e degli applicativi informativi perla simulazione delle variabili retributive. Essi conoscono, inoltre, i principi del controllo di gestione e di organizzazione aziendale, nonché i principi comuni, le regole e gli aspetti applicativi della legislazione vigente inmateria di sicurezza sul lavoro.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **formulare il bilancio aziendale** adottando le operazioni di chiusura e le metodologie di redazione nel rispetto delle norme civili e fiscali, applicando le tecniche per l'elaborazione di riclassificazioni ed il calcolo di indici di bilancio e verificando eventuali anomalie e discordanze nella trattazione dei dati amministrativo-contabili; **configurare il sistema della contabilità generale**, prospettando architettura logica e strutturale del sistema contabile coerente con tipologia produttiva d'impresa e norme vigenti nazionali ed europee, comprendendo i processi organizzativi aziendali ai fini della definizione dei parametri di funzionamento ed aggiornamento del sistema di contabilità generale, identificando e definendo istruzioni e procedure operative per la trattazione contabile delle transazioni e valutando caratteristiche e potenzialità dei software gestionali per la tenuta contabile nella relazione con fornitori e professionisti interni ed esterni; **trattare operazioni fiscali e previdenziali** applicando tecniche, strumenti e procedure per il calcolo delle retribuzioni e dei contributi fiscali e previdenziali, comprendendo la normativa fiscale (regolamentazione IVA, determinazione del reddito imponibile, calcolo debito d'imposta, ecc.) e previdenziale, identificando vincoli ed alternative di assolvimento degli oneri fiscali compatibili con disponibilità finanziaria aziendale ed applicando specifiche di evasione degli adempimenti fiscali e previdenziali indicate da consulenti fiscali e legali interni ed esterni all'azienda; **collaborare alla gestione del processo amministrativo-contabile** identificando le modalità operative nei rapporti con terzi (fatturazione, pagamenti, incassi, ecc.) valutando l'utilizzo, il funzionamento e la necessità di personalizzazione delle procedure informatizzate per la gestione dei dati contabili, applicando le tecniche di contabilità generale (registrazioni di partita doppia, riepilogo del piano dei conti, tenuta scadenziario, ecc.) e contabilità analitica (riclassificazione costi e ricavi, ecc.) e adottando modalità di pianificazione e programmazione (funzioni coinvolte e relativa tempistica) delle attività amministrativo-contabili.

addetto alla funzione di segreteria;

Tali lavoratori conoscono le direttive aziendali in materia di comunicazione interna, elementi di amministrazione aziendale, elementi di contabilità aziendale, elementi di economia aziendale, elementi di organizzazione aziendale, metodi di gestione agenda, norme redazionali della corrispondenza d`ufficio, nozioni sui titoli di viaggio, elementi di organizzazione del lavoro, principali prodotti di office automation, principi di gestione della posta elettronica, nonché procedure di archiviazione dati, procedure per la prenotazione di servizi di trasporto e soggiorno, tecniche di ricerca informazioni su Internet e tecniche di scheduling.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **gestire la comunicazione da e verso le funzioni direttive e tra gli uffici**, applicando le procedure di comunicazione interna all'azienda, tecniche di comunicazione telefonica, tecniche di pianificazione delle attività, utilizzando software foglio elettronico (Microsoft Excel, Lotus 123 o analoghi), software posta elettronica (Outlook o analoghi), strumentazione a supporto dell'attività d'ufficio (fax, fotocopiatrice) e tecniche di digitazione veloce su tastiera PC; **gestire l'agenda e l'organizzazione di incontri e riunioni,** applicando metodi di gestione agenda, procedure di prenotazione servizi turistici, tecniche di comunicazione telefonica, tecniche di pianificazione delle attività, tecniche di predisposizione mailing-list, tecniche di scheduling, utilizzando sistemi di navigazione Internet,

software foglio elettronico (Microsoft Excel, Lotus 123 o analoghi), software posta elettronica (Outlook o analoghi), strumentazione a supporto dell'attività d'ufficio (fax, fotocopiatrice) e strumenti di pianificazione delle attività; **svolgere l'attività di ufficio**, applicando procedure di controllo ordini, procedure per la stesura di documenti di acquisto o vendita (ordini, bolle, ricevute, fatture), tecniche di archiviazione dati aziendali, tecniche di predisposizione mailing-list, tecniche di scrittura di testi commerciali, utilizzando applicativi home banking per pagamenti telematici, format per stesura lettere di credito, masterizzatore, sistemi di navigazione Internet, software elaborazione testi (Word o analoghi), software foglio elettronico (Microsoft Excel, Lotus 123 o analoghi), software gestione amministrativa, software posta elettronica (Outlook o analoghi), stampanti professionali, strumentazione a supporto dell'attività d'ufficio (fax, fotocopiatrice), tecniche di digitazione veloce su tastiera PC e tools per back up.

altre mansioni affini alle precedenti.

SETTORE ORAFO

In via esemplificativa:

lapidatore;

Tali lavoratori conoscono le principali caratteristiche dei materiali lapidei e loro comportamenti con gli agenti esogeni, principi di petrologia, tecniche di movimentazione di lastre e blocchi lapidei., principi comuni e aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza sul lavoro, i principali macchinari/impianti per segare, tagliare, rifinire e trattare i materiali lapidei (sega a ponte, sega a bandiera, macchine a controllo numerico, lucidatrici, ecc.), principi di geometria, principali tecniche di taglio dei materiali lapidei (a secco o ad acqua)., nonché i principali solventi per la levigatura e il trattamento dei materiali, i principali attrezzi e strumenti per la lavorazione manuale e la rifinitura del materiale, le principali tecniche di sabbiatura dei materiali, principali macchinari/impianti per segare, tagliare, rifinire e trattare i materiali lapidei (sega a ponte, sega a bandiera, macchine a controllo numerico, lucidatrici, ecc.). Essi conoscono altresì metodi e tecniche di previsione ed analisi dei difetti.
Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **gestire l'approntamento materiali lapidei**, adottando gli strumenti e le modalità più adeguate alla movimentazione e al trasporto della lastra, recependo le indicazioni contenute nella scheda di lavoro al fine di comprendere il disegno o il modello del prodotto da realizzare, individuando la lastra più idonea al tipo di lavorazione richiesta tenendo conto dei dati dimensionali e proporzionali dell'oggetto da produrre e riconoscendo le principali tipologie di materiali lapidei e le loro caratteristiche essenziali; **coordinare la lavorazione materiali lapidei**, individuando gli utensili e i macchinari necessari ad effettuare le operazioni di taglio del materiale tenendo conto delle specifiche tecniche indicate nel disegno, determinando le modalità più adeguate ad agganciare la lastra al macchinario prescelto, evitando di sprecare materiale, adottando le tecniche e le procedure più adeguate ad eseguire le operazioni di

taglio, applicando la corretta sequenza per il carico elo scarico della lastra sull'impianto prescelto (fresa a ponte, fresa a bandiera, controllo numerico, ecc.); **gestire la**

rifinitura e trattamento materiali lapidei, individuando la tipologia di rifinitura più adeguata (lucidatura, ecc.) al materiale e al prodotto realizzato, adottando i macchinari (lucida coste, lucida toro, controllo numerico, ecc.) e le modalità più idonee al tipo di rifinitura da applicare, applicando tecniche di sabbiatura e/o levigatura del prodotto lapideo, identificando i prodotti, gli strumenti e le tecniche necessarie al trattamento del materiale (idrorepellente, antimacchia, ecc.); **controllare i prodotti lapidei**, valutando la qualità visiva dei prodotti finiti evidenziando eventuali anomalie e difettosità, la rispondenza del prodotto ai parametri dimensionali, funzionali e stilistici iniziali, identificando, attraverso un processo sistematico di indagine, l'origine del difetto valutando tutte le fasi di lavorazionee eventuali interventi di miglioramento e perfezionamento del prodotto realizzato.

stampatore argenterie;

Tali lavoratori conoscono le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro, le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le caratteristiche merceologiche dei materiali trattati, le caratteristiche qualitative delle cere e delle gomme, nonché i materiali alternativi, elementi di metallurgia e gemmologia e le lavorazioni di microfusione. Essi conoscono altresì i metodi di valutazione di fattibilità dei modelli da sviluppare, le tecniche di modellazione in cera o in metallo, le tecniche di impiego e scelta degli strumenti e delle tecnologie per la lavorazione della cera e dei metalli, le tecniche di stampaggio orafo e di impiego e manutenzione dei forni da fusione (cola cere, cottura cilindri, fusione del metallo). Tali lavoratori conoscono inoltre stili e metodi di lavorazioni su macchine ed artigianali in oreficeria, nonché l'inglese tecnico di settore.
Competenze

Tra le competenze attese di ruolo riconducibili al suddetto profilo è possibile annoverare: **effettuare la conduzione delle macchine per lo stampaggio di oggetti di argenteria e posateria** ; **vigilare sullo stato di usura e di funzionamento delle attrezzature**; **stabilire le condizioni e funzionalità dei canali di colata**; **controllare l'utilizzo in sicurezza degli attrezzi e degli strumenti per la realizzazione dello stampo**.

saggiatore;

Tali lavoratori conoscono le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro, le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, la chimica di base, le norme UNI relative ai controlli da eseguire, per essere in grado di attuare correttamente e secondo le norme di legge le verifiche previste sulla titolazione dei metalli preziosi ele norme di sicurezza relative alla manipolazione e all'uso di materiali.
Competenze

Tra le competenze di ruolo attese è possibile annoverare: **eseguire operazioni di elevato grado di complessità di saggio di metalli preziosi sulla base di procedure o metodi prestabiliti**; **assicurare la conformità dei risultati**, garantendo la salvaguardia delle caratteristiche strutturali del prodotto.

pulitore;

Tali lavoratori conoscono le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro, le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le materie prime, i processi di produzione, nonché le tecniche di pulitura e rifinitura modelli orafi (lucidatura, lavatura, ultrasuoni ecc.) e le caratteristiche e funzionalità dei macchinari ed attrezzature per le diverse operazioni di lucidatura e pulizia del manufatto orafo.

Competenze

Tra le competenze di ruolo attese è possibile annoverare: **curare l'uso di macchinari (pulimentatrice) e attrezzature per effettuare la lucidatura e pulitura del manufatto orafo**; **assicurare la realizzazione della pulitura di qualsiasi oggetto particolarmente complesso**, compresi i pezzi unici, di gioielleria o in metallo prezioso; **assicurare la conformità dei risultati,** garantendo la salvaguardia delle caratteristiche strutturali del prodotto.

tornitore;

Tali lavoratori conoscono le caratteristiche del ciclo di lavorazione (fasi, attività e tecnologie) e dei materiali metallici, le tipologie e i meccanismi di funzionamento delle principali attrezzature e macchinari per la lavorazione al tornio, le tecniche di disegno meccanico, concetti di elettrotecnica e di meccanica per il controllodi impianti e macchinari, le modalità di ripristino e di eventuale sostituzione di parti usurate, la normativa sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, i criteri per l'impostazione cicli di lavorazione al tornio, i concetti di disegno meccanico per comprendere i disegni dei pezzi da lavorare, le indicazioni della scheda del ciclo di lavorazione e della scheda per il controllo qualità.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **predisporre macchinari, attrezzature ed utensili per le lavorazioni dei metalli in torneria**, identificando le macchine, le attrezzature e gli utensili da utilizzare nelle diverse fasi di lavorazione e le relative regolazioni, leggendo la scheda di lavoro dei materiali metallici ed il disegno tecnico, individuando i parametri di funzionamento dei principali macchinari per la lavorazione dei materiali metallici, riconoscendo la conformità delle operazioni svolte dalle macchine utensili, valutandone il corretto funzionamento e mantenendo in efficienza i macchinari; **valutare la conformità della componente o parte metallica lavorata al tornio**, monitorando le lavorazioni di materiali grezzi e semilavorati, garantendo la rispondenza della componente o parte metallica rispetto alle specifiche tecniche, valutando la correttezza e l'efficienza del processo di lavorazione del pezzo meccanico, valutando la conformità dei pezzi lavorati durante e al termine del processo di lavorazione, applicando le norme di prevenzione e di sicurezza sul lavoro e rilevando eventuali anomalie e non conformità; **realizzare la manutenzione ordinaria di macchine utensili per tornitura**, adottando procedure di controllo impianti e macchinari, sostituendo le parti di macchinari usurate, pulendo le parti meccaniche ed individuando i principali guasti; eseguire la tornitura di elementi metallici, adottando le modalità di regolazione di velocità della macchina coerentemente con le

specifiche di produttività e di qualità richieste, utilizzando le tecniche di ripristino ciclo operativo macchine per tornitura, disponendo le giuste correzioni alla macchina in relazione all'usura dell'utensile adoperato ed utilizzando i dispositivi di protezione individuali (DPI).

conduttore di impianti galvanici;

Tali lavoratori conoscono le procedure di controllo di qualità, le soluzioni per i trattamenti galvanici, i fondamenti di chimica industriale, elettrochimica e fisica, gli impianti per i bagni galvanici, i materiali abrasivi, le caratteristiche dei solventi e diluenti, le caratteristiche tecniche dei materiali metallici, i metodi statistici per l'analisi dei dati, la normativa regionale, nazionale e comunitaria sulla gestione dei rifiuti e degli scarichi civili e produttivi e quella sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.
Competenza

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **effettuare la ricopertura**, tramite processo elettrolitico, dei pezzi con lo spessore di metallo previsto, conducendo gli impianti per le lavorazioni galvaniche, utilizzando strumenti per la misurazione della placcatura, utilizzando le schede tecniche di produzione, utilizzando le tecniche di rilevazione dei parametri per gli impianti galvanici, applicando le procedure per la formalizzazione della ricetta del bagno galvanico, applicando le procedure di elettrodeposizione, monitorando il processo di elettrodeposizione e seguendo i metodi corretti perl'individuazione dei cicli di trattamento per metalli da sottoporre a bagno galvanico, rispettando la materia della tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro con l'utilizzo dei DPI ed effettuando le procedure di controllo qualità; **effettuare il pretrattamento delle superfici dei pezzi da ricoprire**, applicando le tecniche di sgrassatura di superfici metalliche, operando l'elettropulitura di superfici metalliche, utilizzando sostanze chimiche per pulizia dei metalli, facendo uso delle attrezzature per la finitura meccanica dei metalli, applicando tecniche di lucidatura e decapaggio di superfici metalliche, rispettando le procedure di sicurezza in produzione e curando il controllo qualità delle lavorazioni effettuate, calcolando altresì i tempi di lavorazione.

allievo miniaturista;

Tali lavoratori conoscono elementi di metallurgia, elementi di disegno ornato, tecniche di incisione a fini decorativi nella produzione orafa, nonché diversi stili decorativi dall'antichità ai tempi moderni (motivi geometrici, vegetali, etc.), le tecniche di disegno grafico, la storia delle tipologie di manufatti/beni artistici orafi, le attrezzature ed i macchinari per lavorazioni orafe.
Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **coadiuvare, sotto supervisione, i lavoratori di livello superiore**; **eseguire miniature su metalli preziosi per la realizzazione di disegni**; **eseguire la disposizione dello smalto su sedi preparate**.

incisore;

Tali lavoratori conoscono le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le caratteristiche tecniche dei materiali metallici; tali lavoratori conoscono le tecniche di disegno grafico libero e computerizzato, la storia delle tipologie di manufatti/beni artistici orafi, le attrezzature ed i macchinari per lavorazioni orafe, nonché tecniche di saldatura dei metalli preziosi per assemblare le sagome dell'oggetto di oreficeria, tecniche e strumenti di lavorazione e modellazione delle forme nelle lavorazioni orafe e le tecnologie dei metalli per individuare le soluzioni più adeguate del gioiello, comportamenti e pratiche nella manutenzione ordinaria degli strumenti, attrezzature, materiali e utensili, metodi e tecniche di approntamento di macchinari e strumenti, le normative di sicurezza, igiene, salvaguardia ambientale di settore e le principali terminologie tecniche disettore, anche in lingua comunitaria. Tali lavoratori conoscono altresì elementi di metallurgia, elementi di disegno ornato, tecniche di incisione a fini decorativi nella produzione orafa, nonché diversi stili decorativi dall'antichità ai tempi moderni (motivi geometrici, vegetali, etc.).

Competenze

Tra le competenze di ruolo è possibile ricomprendere: **garantire la realizzazione degli elementi di base del gioiello (semiprodotti)**, presidiando il trasferimento i disegni sulle superfici da lavorare, la pulizia e la preparazione della superficie da lavorare; **eseguire l'incisione in metallo** al fine di rifinire l'oggetto secondo quanto definito dal progetto (incisioni ornamentali); **eseguire lavori di incisione di natura complessa di stampi d'acciaio sulla base di indicazioni dettagliate e/o disegni; ideare ed eseguire la tracciatura del motivo decorativo nel rispetto dello stile del gioiello**; **regolare gli utensili in funzione delle lavorazioni previste**.

martellatore;cesellatore;

Tali lavoratori conoscono i processi di lavorazione dei metalli, materiali per oreficeria, metalli nobili, processi dilavorazione dei metalli nobili, stili di lavorazione in oreficeria, tecniche di lavorazione orafa classica e moderna, nonché la tecnologia orafa.

Competenze

Tra le competenze di ruolo è possibile annoverare: **assicurare la lavorazione a cesello**, utilizzando utensili per lavorazione orafa, applicando tecniche per lavorazione artistica metalli, tecniche per la lavorazione a cesello, tecniche di modellatura dei metalli; **assicurare la lavorazione a sbalzo**, applicando tecniche per lavorazione artistica metalli, tecniche di modellatura dei metalli, tecniche per la lavorazione a sbalzo e utilizzando utensili per lavorazione orafa.

incastonatore;

Tali lavoratori conoscono tecniche di lavorazione, tecniche di incisione, tecniche di incassatura, storia dell'oreficeria e delle tecniche orafe, strumenti di lavoro e di misura, tecnologie innovative utilizzate in campo orafo: microscopio binoculare e unghietta pneumatica, la disciplina dei titoli e dei marchi dei metalli preziosi, elementi di gemmologia, proprietà dei materiali e dei metalli.

Competenze

Tra le competenze di ruolo è possibile annoverare: **svolgere l'incassatura del gioiello**, tracciando le sedi delle gemme, suddividendo le superfici del gioiello per la collocazione delle gemme, incastonando i castoni e i festoni e preparando la lastra all'incastronatura delle gemme; **programmare le sequenze di lavorazione in base alle specifiche ricevute**, scegliendo utensili, strumenti e apparecchiature, anche di precisione, abbinando gli utensili alle sequenze di lavorazione, ipotizzando tempi di lavorazione e individuando la tecnica di lavorazione in funzione della forma, dimensione e caratura delle pietre preziose; **individuare i componenti del gioiello**, specificando proporzioni, pesi e misure del gioiello, abbinando materiali e pietre preziose, riconoscendo le principali proprietà mineralogiche, gemmologiche di pietre preziose, le proprietà dei metalli e delle leghe impiegate in oreficeria.

altre mansioni affini alle precedenti.

QUINTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per il quarto livello, svolgono attività esercitando un maggiore potere di autonomia e di iniziativa rispetto al precedente livello di inquadramento; i lavoratori che eseguono interventi di elevato grado o complessità, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento di lavorazioni complesse; i lavoratori che sulla base di competenze tecnico-pratiche guidano e controllano un gruppo di altri lavoratori per l'esecuzione delle lavorazioni, ma senza iniziativa. Vengono altresì inquadrati nel presente livello i lavoratori addetti ad attività amministrative caratterizzate da autonomia operativa che richiedono diploma di scuole medie superiori, ovvero una adeguata esperienza lavorativa, anche attraverso strumenti informatici e software integrati.

Nel settore orafo, appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per l'operaio specializzato, compiono con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare competenza, operazioni di elevato grado di complessità su oggetti o apparati e attrezzature complessi, assicurando un adeguato grado di qualità e conformità alle caratteristiche funzionali previste, per mezzo del pieno utilizzo di apparecchiature idonee, anche attraverso strumenti informatici ed eventuali software integratie che svolgono compiti di guida e coordinamento di altri lavoratori.

Le ***competenze trasversali*** ad essi associate sono: 1) **coordinarsi con gli altri**; 2) **orientamento al servizio**; 3) **flessibilità**; 4) **gestione del tempo**; 5) **negoziazione**; 6) **problem solving**; 7) **pensiero critico**; 8) **gestione dei**

conflitti; 9) **comunicazione efficace**; 10) **resilienza**. Esse vengono applicate in contesti determinati, complessi ed esposti a cambiamenti imprevedibili, garantendo la conformità degli obiettivi conseguiti in proprio e da altrerisorse, identificando e programmando interventi di revisione e sviluppo, identificando le decisioni e concorrendo al processo attuativo.

Le ***competenze digitali*** sono riportate nella colonna centrale della tabella che segue, dando evidenza del relativo livello di padronanza delle medesime:

Area delle Competenze	Competenze Digitali	Padronanza
1. Alfabetizzazione su informazioni e dati	1.1 Navigare, ricercare e filtrare dati, informazioni e contenuti digitali	5
	1.2 Valutare dati, informazioni e contenuti digitali	
	1.3 Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	
2: Collaborazione e comunicazione	2.1 Interagire con gli altri attraverso le tecnologie	
	2.2 Condividere informazioni attraverso le tecnologie digitali	
	2.3 Esercitare la cittadinanza attraverso le tecnologie digitali	
	2.4 Collaborare attraverso le tecnologie digitali	
	2.5 Netiquette	
3: Creazione di contenuti digitali	3.1 Sviluppare contenuti digitali	
	3.2 Integrare e rielaborare contenuti digitali	
	3.3 Copyright e licenze	
	3.4 Programmazione	
4: Sicurezza	4.1 Proteggere i dispositivi	
	4.2 Proteggere i dati personali e la privacy	
	4.3 Proteggere la salute e il benessere	
	4.4 Proteggere l'ambiente	
5: Risolvere problemi	5.1 Risolvere problemi tecnici	
	5.2 Individuare bisogni e risposte tecnologiche	
	5.3 Utilizzare in modo creativo le tecnologie digitali	
	5.4 Individuare i divari di competenze digitali	

In via esemplificativa:

addetto conduzione di impianti;

Tali lavoratori conoscono gli elementi fondamentali di meccanica degli impianti automatizzati, le nozioni di elettrotecnica ed elettronica applicate agli impianti automatizzati, gli elementi di pianificazione del lavoro per definire la corretta sequenza delle operazioni da eseguire, la periodicità da rispettare per effettuare la manutenzione ordinaria, le procedure di intervento su anomalie semplici, le caratteristiche e modalità di utilizzo degli strumenti ed apparecchiature per la diagnostica, i sistemi di regolazione di macchine e impianti automatizzati, l'informatica di base per la gestione di software di impianto, i processi di produzione su impianti automatizzati, le procedure e i processi di lavorazione di impianto automatico, gli elementi di chimica sulle materie prime utilizzate per la lavorazione industriale e i procedimenti di trasformazione delle materie prime, la programmazione di macchine ed impianti industriali e le procedure di movimentazione ed immissione di materie prime e prodotti nelle macchine. Essi conoscono altresì la normativa in materia di sicurezza e protezione ambientale nella gestione degli scarti di produzione, i metodi di raccolta e stoccaggio dei residui di produzione e gli elementi di chimica generale per la gestione delle scorie e degli scarti di produzione.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **provvedere alla manutenzione ordinaria dei macchinari e delle attrezzature**, gestendo eventuali problemi di funzionamento negli

strumenti/attrezzatura tramite piccole riparazioni, segnalando eventuali problematiche di maggiore entità, secondo le procedure stabilite, utilizzando strumenti e apparecchiature al fine di verificare il regolare e corretto funzionamento di impianti ed attrezzature, valutando il rischio di usura di strumenti e attrezzature per l'intervento su impianti automatizzati; **eseguire interventi base per guasti e anomalie**, verificando la funzionalità degli strumenti ed apparecchiature per la diagnostica meccanica, elettrica ed elettronica, intervenendo tempestivamente su anomalie di funzionamento, programmando l'attività di manutenzione ordinaria della macchina, diagnosticando le anomalie riscontrate graduandole e considerandole secondo ordinedi importanza ed effettuando il corretto reporting delle anomalie secondo le procedure di gestione della qualità; **monitorare le attività di funzionamento e recupero delle anomalie**, gestendo il pannello di controllo elettronico e immettere i dati ottimizzati sui parametri di produzione, controllando i parametri di dettaglio sui dati elettronici forniti dall'impianto in tempo reale, vigilando sul corretto svolgimento delle fasi di produzione visivamente e mediante l'utilizzo della diagnostica di bordo, applicando tecniche di diagnosi guasti sugli impianti automatizzati e ripristinando le funzionalità negli impianti automatizzati; **approntare le materie prime**,preparando e immettere i prodotti di supporto alla produzione, inserendo i corretti parametri di immissione, provvedendo al caricamento dell'impianto con le materie prime e gli eventuali prodotti ausiliari necessari alla lavorazione ed effettuando lo scarico delle lavorazioni; **gestire gli scarti di produzione secondo le procedure operative** predisponendo e suddividendo gli scarti di lavorazione riutilizzabili secondo le esigenze delle fasi di processo successivo.

fonditore;

Tali lavoratori conoscono, le materie prime, i processi di produzione, le tecniche per il controllo di qualità, le macchine e le attrezzature, compresa la loro progettazione, il loro uso, la loro riparazione e manutenzione, nonché le tecniche di progettazione, gli strumenti e i principi utilizzati nella esecuzione di progetti tecnici di precisione, di progetti di dettaglio, di disegni e di modelli; essi conoscono altresì la composizione, la struttura e delle proprietà delle sostanze, dei processi e delle trasformazioni chimiche sottostanti; ciò comprende l'uso deiprodotti chimici, la conoscenza delle loro interazioni, dei segnali di pericolo, delle tecniche di produzione dei prodotti chimici e dei metodi di bonifica, nonché le applicazioni pratiche delle scienze ingegneristiche e della tecnologia ed i circuiti elettronici, dei processori, dei chips delle attrezzature elettroniche, dell'hardware e dei software dei computer, compresa la conoscenza dei pacchetti applicativi e dei linguaggi di programmazione specifici.

Competenze

Tra le competenze attese relative al suddetto ruolo è possibile annoverare: **governare il processo di colata**; presidiare la fusione dei metalli nel forno; **coordinare il lavoro dei lavoratori inquadrati nei livelli inferiori e degli operai**; **sovraintendere i trattamenti di finitura dopo la colata**; **governare gli aspetti progettuali del lavoro**, gestendo altresì la corretta applicazione delle norme sulla sicurezza e verificando gli adempimenti amministrativi.

Laminatore;

Tali lavoratori conoscono le regole e modalità di comportamento generali e specifiche in tema di sicurezza sul lavoro, le materie prime, dei processi di produzione, delle tecniche per il controllo di qualità, per il controllo deicosti e di quanto sia necessario per massimizzare la produzione, le macchine e le attrezzature, compresa la loroprogettazione, il loro uso, la loro riparazione e manutenzione, nonché applicazione di principi, di tecniche, di procedure e l'uso di strumenti per progettare e produrre beni o servizi di pertinenza; tali lavoratori conoscono altresì le tecniche di progettazione, gli strumenti ed i principi utilizzati nella esecuzione di progetti tecnici di precisione, di progetti di dettaglio, di disegni e di modelli; la composizione, la struttura e le proprietà delle sostanze, dei processi e delle trasformazioni chimiche sottostanti, nonché i circuiti elettronici, dei processori, dei chips delle attrezzature elettroniche, dell'hardware e dei software dei computer, compresa la conoscenza dei pacchetti applicativi e dei linguaggi di programmazione. I suddetti lavoratori conoscono inoltre collanti, resine e additivi per la fabbricazione di pannelli, l'impatto ambientale del trattamento e impiego del legno e relativa normativa, i principali riferimenti legislativi e normativi per le lavorazioni del settore legno e arredo, principi comuni e aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza, procedure di manutenzione ordinaria di utensili e macchine per la lavorazione del legno, la sicurezza sul lavoro, tipologie e caratteristiche di pannelli a base di legno, tipologie e caratteristiche del legno, tecnologia e modalità di uso della pressa a caldo, processi e tecniche di fabbricazione di pannelli.
Competenze

Tra le competenze attese relative al suddetto ruolo è possibile annoverare: **controllare il materiale alla fine della laminazione**; **progettare lavori di elevata precisione e di natura complessa sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti**, finalizzati alla costruzione e/o al montaggio, su banco o su macchine operatrici; **disporre manufatti realizzati in materiale composito**.

montatore;

Tali lavoratori conoscono le caratteristiche della distinta base relativa all'elenco dei particolari e componenti necessari per l'assemblaggio di un gruppo meccanico, le caratteristiche funzionali delle attrezzature per l'assemblaggio di gruppi meccanici, le tecniche principali di aggiustaggio di particolari meccanici, le procedure per la verifica funzionale di un gruppo meccanico e tecniche di ricerca malfunzionamenti, le norme di rappresentazione di gruppi meccanici, le caratteristiche dei componenti meccanici standard reperibili in commercio, la tecnologia delle lavorazioni meccaniche, le norme di rappresentazione di particolari meccanici, le proprietà dei materiali metallici e le impostazioni e del funzionamento di strumenti, attrezzature, macchinari. Essi conoscono altresì le proprietà tecniche degli utensili, i sistemi di controllo per la verifica della qualità dei particolari prodotti, le tecniche di monitoraggio delle impostazioni e del funzionamento di strumenti, attrezzature, macchinari, le procedure e sistemi di controllo per la verifica della qualità dei particolari prodotti, le proprietà dei materiali metallici, le caratteristiche funzionali dei dispositivi di elettro-comando (es. sensori, contattori, relè, protezioni), le caratteristiche funzionali dei dispositivi pneumatici (es. cilindri, valvole, fine corsa, regolatori), le grandezze fisiche caratterizzanti un sistema pneumatico (es. pressione, portata), gli schemi

dei circuiti di automazione pneumatica (es. schema di montaggio, schema funzionale) e le procedure diinstallazione degli impianti di automazione industriale.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **eseguire le operazioni di assemblaggio di gruppi meccanici**, interpretando disegni di complessivi meccanici, verificando la completezza ela correttezza del materiale necessario alle operazioni di montaggio, eseguendo il montaggio di particolari meccanici finiti e di componenti standard reperibili in commercio e le operazioni di recupero di difetti costruttivi, presenti sui particolari forniti, funzionali all'assemblaggio del gruppo meccanico ed effettuando la verifica funzionale del gruppo meccanico assemblato con eventuale recupero di malfunzionamenti; **assemblaregruppi meccanici**, interpretando disegni di complessivi meccanici, verificando la completezza e la correttezza del materiale necessario alle operazioni di montaggio, eseguendo il montaggio di particolari meccanici finiti e dicomponenti standard reperibili in commercio ed effettuando la verifica funzionale del gruppo meccanico assemblato con eventuale recupero di malfunzionamenti; **installare sistemi pneumatici per l'automazione industriale**, eseguendo i collegamenti fluidici dei componenti pneumatici secondo lo schema funzionale, effettuando il montaggio dei componenti su singole macchine o interi impianti produttivi, eseguendo il preassemblaggio dei componenti e le operazioni di manutenzione ordinaria di un impianto pneumatico, ripristinando gli impianto pneumatico malfunzionante ed eseguendo i collegamenti elettrici dei componenti elettromeccanici ed elettronici secondo lo schema funzionale; **installare sistemi oleodinamici per l'automazione**, eseguendo il preassemblaggio dei componenti, integrando un impianto esistente per soddisfarenuove esigenze funzionali ed eseguendo i collegamenti elettrici dei componenti elettromeccanici ed elettronici secondo lo schema funzionale.

saldatore;

Tali lavoratori conoscono la normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, gli elementi dielettrotecnica, le sollecitazioni meccaniche e resistenza dei materiali, il disegno meccanico, la metallurgia, l'elettrotecnica, le caratteristiche degli elettrodi, la tecnologia dei materiali saldabili, le caratteristiche dei materiali di base e dei materiali di apporto, il funzionamento delle saldatrici in corrente continua e alternata, letecniche di saldatura dei metalli, il funzionamento delle saldatrici ossiacetileniche, il funzionamento delle saldatrici a gas (TIG, MIG, MAG), laser, plasma e le norme UNI EN 729 (requisiti di qualità per la saldatura).

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **eseguire la saldatura di superficimetalliche con tecniche di base** (a punto, a rotella, ad arco elettrico, ossiacetilenica), utilizzando i dispositivi di protezione individuali (DPI), applicando le procedure di sicurezza in produzione, utilizzando le procedure di controllo della tenuta dei materiali saldati, applicando le procedure di taratura di macchine saldatrici, di ancoraggio di parti metalliche e di Welding Procedure Specification (WPS), utilizzando le molle per saldatura acciaio e facendo uso delle tecniche di saldatura in piano, frontale, a soffitto o sopra testa; **eseguire la saldatura di superfici metalliche con tecniche complesse** (saldatura a TIG, MIG, MAG, laser, plasma,

saldobrasatura, utilizzando procedure di controllo della tenuta dei materiali saldati, applicando le procedure di taratura di macchine saldatrici e di preparazione dei giunti di saldatura, utilizzando strumenti per saldatura con tecniche complesse e le tecniche di decapaggio dopo saldatura; effettuare il controllo di qualità della saldatura,utilizzando strumenti di reporting, applicando procedure di analisi dei difetti di saldatura e di segnalazione di non conformità di pezzi lavorati; **effettuare la manutenzione ordinaria delle saldatrici e delle attrezzature per saldatura**, applicando procedure di ripristino funzionalità delle saldatrici, di sostituzione di parti di macchinari usurate ed eventualmente attivando le richieste di intervento di manutenzione specialistica.

guardafili giuntista;

Tali lavoratori conoscono ed applicano la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro; le macchine e delle attrezzature, la loro riparazione e manutenzione; conoscono altresì le caratteristiche tecniche di impianti di controllo a distanza, nozioni base di elettronica ed elettrotecnica, nozioni di fisica e meteorologia, regole e modalità di comportamento (generali e specifiche) afferenti alle loro attività, nonché i circuiti elettronici, i processori, i chips delle attrezzature elettroniche, i pacchetti applicativi e dei linguaggi di programmazione ed i principi e procedure per fornire servizi ai clienti e alle persone (bisogni del cliente, raggiungimento degli standard di qualità e valutazione della soddisfazione della clientela).
Competenze

Tra le competenze attese riconducibili al suddetto ruolo è possibile annoverare: **verificare il rispetto delle norme di sicurezza, la sovrintendenza della sicurezza degli impianti, il governo dell'attivazione e/o disattivazione di linee, impianti o cabine elettriche**; **monitorare la compilazione dei documenti di servizio, l'organizzazione e l'esecuzione di controlli o ispezioni** (sulle linee, cavi, centraline, ecc.) e sopralluoghi tecnici per individuare guasti o malfunzionamenti; **garantire le attività di manutenzione ordinaria o straordinaria di impianti o reti, la sostituzione di pezzi o componenti** (tralicci, cavi, contatori, ecc.) **e l'esecuzione della posa in opera di tubazioni e cavi**.

riparatore;

Tali lavoratori conoscono gli elementi di tecnologia Plc per la gestione di circuiti e impianti complessi, le tecniche di esecuzione di prove di ripristino per l'impiego nell'attività di controllo delle riparazioni eseguite, le tecniche di misura e di controllo per l'effettuazione di quanto richiesto dalla scheda controllo qualità, le caratteristiche e il funzionamento dei pezzi di ricambio per l'impiego nell'attività di riparazione di impianti e macchinari, le fasi complete del processo lavorativo delle macchine per l'utilizzo nell'individuazione di guasti o anomalie delle stesse, gli elementi di informatica per la stesura della documentazione necessaria nell'individuazione e nella registrazione di guasti o anomalie, le norme antinfortunistiche per l'impiego riferito al ruolo specifico dell'attività di manutenzione, gli elementi di meccanica per l'impiego nella gestione delle centraline di comando delle macchine, gli elementi di impiantistica per l'utilizzo nella gestione degli impianti

complessi e gli elementi di elettronica per la manutenzione delle cabine e dei quadri di distribuzione dell'energia elettrica.
Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **riparare guasti complessi su impianti e macchinari**, riconoscendo i problemi elettrici e meccanici, realizzando opere di ripristino parziale o totale negli impianti, controllando le attività di riparazioni eseguite da altri lavoratori, operando la messa a punto di impianti e macchinari partecipando al relativo collaudo dopo l'intervento ed interpretando la documentazione tecnica di pertinenza nel rispetto dei livelli standard qualitativi per la riparazione delle macchine; **effettuare la diagnosi delle anomalie degli impianti e macchinari**, utilizzando i pezzi di ricambio valutando di volta in volta l'opportunità di sostituzione o riparazione degli stessi, utilizzando gli strumenti informatici per la stesura della documentazione necessaria all'archiviazione di guasti ed anomalie individuati e registrando i dati tecnici relativial processo lavorativo ed ai risultati dello stesso coordinandosi con il personale diretto; **fornire assistenza per la realizzazione delle operazioni di collegamento ed attivazione dei macchinari**, realizzando collegamenti, individuando i guasti ed assistendo gli operai che svolgono attività di riparazione degli impianti.

manutentore meccanico;

Tali lavoratori conoscono i contenuti tecnici previsti dalla normativa vigente per la formazione obbligatoria degli addetti a lavori sotto tensione, l'inquadramento legislativo e normativo, i ruoli e le responsabilità, i fondamenti di fisica ed impiantistica elettrica, i rischi caratteristici del settore e del comparto di appartenenza dell'azienda, l'uso e la manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI), i concetti generali in tema diprevenzione e sicurezza sul lavoro (rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza), le caratteristiche e le modalità di compilazione dei report di verifica funzionale di impianti meccanici. Essi conoscono altresì i principi di meccanica, elettromeccanica, oleodinamica e pneumatica, le caratteristiche, le tipologie e la funzionalità delle macchine utensili tradizionali e a CNC, le regole di funzionamento dei macchinari e impianti meccanici, le principali funzioni e caratteristiche delle tecnologie informatiche e sistemi software utilizzati nel settore meccanico, le tecniche di utilizzo dei test di funzionalità di macchine e impianti meccanici tradizionali, automatizzati e semiautomatizzati, le modalità di gestione delle non conformità rilevate, le tecniche di organizzazione del lavoro di squadra e di reparto e le tecniche di attrezzaggio e programmazione delle macchine nei processi di lavorazione meccanica.
Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **gestire in sicurezza di lavorazioni su macchinari o impianti fissi**, utilizzando in modo adeguato e secondo le prescrizioni, le attrezzature e i macchinari da lavoro, le sostanze tossiche, i mezzi di movimentazione e trasporto e i dispositivi di sicurezza e quelli di protezione individuale, identificando i fattori di rischio per la sicurezza e la salute, generali e connessi alle lavorazioni su macchinari o impianti fissi, prevenendo e gestendo eventuali imprevisti od emergenze secondo le procedure previste, contribuendo a eliminare o ridurre emergenze o pericoli che possono verificarsi

all'interno del contesto di lavoro ed operando applicando tecniche adeguate ad eseguire in condizioni di sicurezza le lavorazioni su macchinari o impianti fissi**; eseguire prove/controlli di funzionalità**, compilando in modo corretto e secondo le tempistiche i moduli /report di verifica funzionale, controllando il rispetto delle caratteristiche e della qualità dei materiali utilizzati nelle operazioni di manutenzione, eseguendo ulteriori operazioni su pezzi o componenti di impianti e macchinari meccanici nel caso di rilevazione di non conformità aseguito di prove di funzionalità e realizzando prove e controlli di funzionalità su macchinari e impianti meccanici a seguito della manutenzione ordinaria e straordinaria; **eseguire la diagnosi e la rilevazione di anomalie**, interpretando le indicazioni dei disegni meccanici, schemi elettrici ed elettronici e la relativa documentazione tecnica, utilizzando i software per le attività di programmazione, verifica, controllo e riparazione, individuando i lavori da effettuare e le relative procedure da seguire per il recupero delle anomalie e diffettosità riscontrate; **eseguire interventi di manutenzione**, compilando report, applicando tecniche e procedure di programmazione e attrezzaggio delle macchine utensili tradizionali, semiautomatiche e automatiche, eseguendo le modifiche/taratura di software di gestione, attrezzature, macchine, impianti e strumenti di misura, effettuando le eventuali operazioni di pulizia, montaggio, smontaggio durante gli interventi di manutenzione ordinaria su impianti e macchinari meccanici anche di particolare contenuto tecnologico, coordinandosi con tecnici, operai metalmeccanici e altri addetti per l'eventuale interruzione del ciclo di produzione al fine di svolgere l'attività di manutenzione e controllando a cadenza periodica gli indicatorie i parametri dei macchinari, attrezzature, strumenti per assicurare il corretto funzionamento e prevenire guasti e rotture.

manutentore elettrico;

Tali lavoratori conoscono le modalità descrittive di processi di lavoro, le tipologie di componenti elettrici- elettronici e attrezzature di settore, la normativa CEI del settore elettronico, i fondamenti di sicurezza elettrica,le modalità di reporting, le modalità di lettura dei capitolati, delle schede tecniche e degli schemi elettrici, l'utilizzo della strumentazione di manutenzione del settore elettrico-elettronico, le normative sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le modalità di gestione dei reclami e dei conflitti, le modalità descrittive dei processi di lavoro

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **organizzare materiali e mezzi per esecuzione lavoro**, a partire dalla pianificazione del proprio processo di lavoro, valutando la correlazione con il lavoro di altri professionisti per il controllo e/o adattamento di impianti elettro-elettronici, interpretando le indicazioni fornite dal responsabile dei lavoro, individuando la sequenza delle fasi di lavoro per il controllo e/o l'adattamento di impianti elettrico-elettronici; **eseguire i lavori di manutenzione secondo gli standard di qualità richiesti per i sistemi elettronici**, facilitando l'esecuzione attraverso la compilazione di documentazionedei lavori di realizzazione e riparazione di circuiti elettronici, applicando le procedure per la realizzazione di sistemi e di impianti elettronici, applicando la normativa di settore elettrico-elettronico e la buona tecnica, gestendo le informazioni per l'organizzazione, la gestione e la documentazione dei lavori di controllo e/o adattamento di impianti elettro-elettronici ed individuando le informazioni essenziali per l'organizzazione e

gestione dei lavori di controllo e/o adattamento degli impianti; **verificare il lavoro eseguito relativamente ai sistemi elettronici**, utilizzando gli strumenti di misura e controllo in itinere sui sistemi ed impianti elettronici e le tecniche per la funzionalità dell'impianto elettronico; **affrontare situazioni di rischio per la sicurezza e la salute nell'ambiente di lavoro nella realizzazione dei sistemi elettronici**, adottando criteri per l'utilizzo dei dispositivi di sicurezza e i criteri per la valutazione dei rischi; **gestire le relazioni con i colleghi, i fornitori ed i clienti**, collaborando con i colleghi di lavoro del settore elettrico-elettronico; **organizzare materiali e mezzi per esecuzione lavoro**, a partire dalla pianificazione del proprio processo di lavoro, individuando la sequenza delle fasi di lavoro per la realizzazione o riparazione di circuiti elettronici e valutando la correlazione con il lavoro di altri professionisti per il controllo di impianti elettro-elettronici; **eseguire i lavori secondo gli standard di qualità richiesti per i circuiti elettronici**, applicando la normativa di settore e la buona tecnica, facilitando le manutenzioni attraverso la compilazione di documentazione dei lavori di realizzazione e riparazione di circuiti elettronici, individuando le informazioni per l'organizzazione e gestione dei lavori di controllo degli impianti, applicando le procedure per la realizzazione di circuiti elettronici, utilizzando gli strumenti di misura e controllo in itinere e esaminare la funzionalità del dispositivo secondo le specifiche.

costruttore su macchine utensili;calibrista;

Tali lavoratori conoscono ed applicano la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro; le macchine e delle attrezzature, compresa la loro progettazione, il loro uso, la loro riparazione e manutenzione, hanno conoscenza delle materie prime, dei processi di produzione, delle tecniche per il controllo di qualità, per il controllo dei costi e di quanto sia necessario per massimizzare la produzione e la distribuzione di beni e servizi. Essi conoscono altresì le applicazioni pratiche delle scienze ingegneristiche e della tecnologia, le tecniche di progettazione, strumenti e principi utilizzati nella esecuzione di progetti tecnici di precisione, di progetti di dettaglio, di disegni e di modelli, nonché i circuiti elettronici, i processori, i chips delle attrezzature elettroniche, i pacchetti applicativi e dei linguaggi di programmazione ed i principi e procedure per fornire servizi ai clienti e alle persone (bisogni del cliente, raggiungimento degli standard di qualità e valutazione della soddisfazione della clientela).

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **interpretare e leggere disegni e progetti relativi al lavoro da realizzare ed effettuare calcoli o misurazioni**; **montare e/o smontare, sostituire pezzi o componenti,** costruendo parti di manufatti di precisione; **rettificare i pezzi in lavorazione** (tagliare, forare, ecc.); **svolgere attività di manutenzione ordinaria o straordinaria su attrezzature o impianti** (eseguire controlli e/o revisioni) compilando le schede di lavorazione; **tarare o calibrare gli strumenti di precisione** (bilance, misuratori, ecc.) verificando la funzionalità degli strumenti, definendo ed applicando procedure per la produzione di qualità; **installare componenti o impianti, strumenti di precisione**, ecc.; **garantire la riparazione di strumenti di precisione attrezzi, manufatti o componenti metalliche**; **presidiare l'esecuzione dei collaudi**;

curare i rapporti con i clienti (redigere preventivi, consegnare il lavoro o la merce ai clienti, ecc.), assicurando la redazione di certificazioni o perizie.

collaudatore;

Il lavoratore che in piena autonomia provvede alla prova e la diagnosi della macchina, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione. Essi conoscono altresì elementi di organizzazione aziendale, i reparti produttivi, principi di logica e calcolo matematico, elementi di ostacolo e disturbo ai processi produttivi, cicli e flussi produttivi meccanici aziendali, basi di tempi, costi e metodi, le tipologie di attrezzature e macchinari speciali e standard nelle lavorazioni meccaniche, nonché basi di tecnologia dei materiali, il comportamento dei metalli durante i processi di lavorazione nelle macchine utensili, il sistema SAP, conformità e non-conformità nei processi di collaudo meccanico, le principali lavorazioni speciali (verniciatura, saldatura, processi galvanici, ecc.) e loro impatto su componenti meccaniche, tecniche di problem finding, problem setting e problem solving, tecniche di comunicazione aziendale e procedure di segnalazione non-conformità. Essi conoscono altresì elementi di meccanica, il disegno meccanico, norme e procedure aziendali relative alle attività di collaudo meccanico, la documentazione tecnica di lavoro, le procedure di allestimento postazione di lavoro, tecniche di pianificazione e organizzazione del lavoro, tecniche e procedure di collaudo meccanico: utensili e strumentazioni di misura (micrometri, calibri, rotondimetri, altimetri, ecc.), le procedure di ispezione visiva relativa a strumenti e macchinari in dotazione, tipologie e caratteristiche di funzionamento della strumentazione di misurazione e collaudo meccanico, nonché le norme UNI, EN, ISO inerenti il settore meccanico, principi di metrologia nel controllo progressivo e nel collaudo finale, principali strumenti di misura e relativi campi di applicazione, la documentazione tecnica (TDR, CCC, ecc..), gli Standard di Qualità aziendale, le macchine di controllo CMM (macchine di misura a coordinate cartesiane), i linguaggi di programmazione collaudo meccanico e il codice etico aziendale.
Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **collaborare all'elaborazione di strategie per l'ottimizzazione dei flussi produttivi in termini di risparmio di tempo e risorse (umane e logistiche),** applicando logica e calcoli matematici per la riduzione dei "tempi morti", criteri di riduzione degli sprechi, procedure di pianificazione operativa, strumenti e macchine più performanti, indicando le macchine e attrezzature che possono essere critiche per la realizzazione di certe lavorazioni e le modalità di riduzione/rimozione degli sprechi e gestendo risorse logistiche e umane nell'ottica del efficienza; **realizzare ispezioni visive e meccaniche/ tecnologiche su superfici sottoposte a trattamenti speciali** (verniciatura, saldatura, incollatura, processi galvanici, ecc...), applicando procedure di ispezione qualità sui prodotti lavorati in itinere e nella fase finale per verificare la qualità e l'integrità della lavorazione (continuità del tratto saldato, uniformità di colore, ecc..), la durezza, la rugosità ed il peso, gestendo le non-conformità ed anomalie attivandogli uffici competenti, segnalando le problematiche più complesse al personale tecnico ed al progettista riportando la descrizione dell'anomalia, l'individuazione della causa primaria e dei fattori che l'hanno

determinata e predisponendo ri-lavorazioni per riportare il pezzo a conformità; **pianificare le fasi operative da compiere sulla base del lotto di pezzi meccanici da collaudare, delle istruzioni ricevute e della documentazione di appoggio**, utilizzando indicazioni di appoggio (schemi, disegni, procedure, distinte materiali, ecc.) e/o istruzioni per predisporre le diverse fasi di lavorazione, applicando tecniche di analisi dei costi, leggendo la documentazione tecnica per l'esecuzione delle lavorazioni ed applicando le specifiche dei documenti tecnici, verificando la rispondenza delle fasi di lavoro, dei materiali e dei prodotti (tipologia e quantità) agli standard qualitativi previsti dalle specifiche di progettazione (ciclo di lavoro), effettuando il set updella macchina, il controllo della calibrazione e dello stato di usura degli strumenti e approntando spazi, strumenti, attrezzature e macchinari di lavoro in base alle indicazioni/procedure previste dal collaudo ed al risultato atteso; **misurare il primo pezzo, i pezzi in frequenza ed interi lotti lavorati sulla macchina utensile** scegliendo lo strumento di misura più adeguato, applicando procedure e tecniche di collaudo ex ante, in itineree nella fase finale di lavorazione sulle macchine utensili, definendo e monitorando il bisogno quali-quantitativo di personale, emettendo il TDR (Test Data Record) necessario per l'analisi di conformità dei pezzi, per l'archiviazione dei dossier di produzione e per eventuale studio, a fini statistici, del trend della qualità, riportando i dati all'operatore della macchina utensile per eseguire, sulla base dei risultati di misurazione, eventuali settaggi per il centramento delle quote al fine di consentire alla macchina di lavorare in lotto ed evitare problemi di deriva, utilizzando gli strumenti di officina (mazza, cacciavite, chiave inglese) e applicando procedure operative di misura e controllo per verificare la conformità dei pezzi lavorati; **collaborare con l'Ufficio Tecnico alla definizione di procedure operative (richiamate dalle norme) idonee ed efficaci nel processo di lavorazione sulle macchine utensili**, applicando procedure di analisi dell'organizzazione del lavoro nella produzione meccanica, gestendo la comunicazione interna ed esterna, evidenziando le criticità che possono presentarsi nelle lavorazioni, definendo tempi, modalità e strumenti di collaudo meccanico, rispettando altresì gli Standard di Qualità Aziendale e partecipando all'industrializzazione di un prodotto offrendo il proprio know-how specialistico di collaudo meccanico.

installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna;

Tali lavoratori conoscono software tecnici specifici, documenti tecnici e commerciali, il disegno tecnico, teoria impianti elettrici, teoria impianti radiotelevisivi, di telefonia, ecc. e di antenne, la legislazione e normativa del settore, teoria impianti elettronici, tecniche di comunicazione, tecniche di pianificazione.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **predisporre la documentazione amministrativa e tecnica nel rispetto della legislazione vigente**, utilizzando i software specifici di settore, redigendo i documenti commerciali, compilando la modulistica tecnica e legislativa riferita agli impianti, realizzando lo schema dell'impianto, caratterizzando lo studio teorico del progetto in relazione alle soluzioni tecniche e nel rispetto delle specifiche richieste, redigendo il progetto, dimensionando l'impianto, scegliendo i materiali in funzione della normativa vigente, applicando la legislazione vigente in campo elettrico e della sicurezza; **pianificare le fasi lavorative nel rispetto delle richieste della committenza e della normativa di**

riferimento, approntando strumenti, attrezzature e materiali per la realizzazione dell'impianto, acquisendo e interpretando il fabbisogno della committenza, analizzando il progetto per la pianificazione delle fasi lavorative.

formatore a mano, a macchina, automatizzato;

Tali lavoratori conoscono le materie prime i processi di produzione, delle tecniche per il controllo di qualità, nonché le macchine e delle attrezzature, compresa la loro progettazione, il loro uso, la loro riparazione e manutenzione e la composizione, la struttura e le proprietà delle sostanze, dei processi e delle trasformazioni chimiche sottostanti. Tali lavoratori conoscono altresì le più importanti attrezzature, delle politiche, delle procedure e delle strategie per promuovere effettive operazioni di sicurezza locale e nazionale per la protezione delle persone, delle informazioni, della proprietà e delle istituzioni, le tecniche di progettazione, degli strumenti e dei principi utilizzati nella esecuzione di progetti tecnici di precisione, di progetti di dettaglio, di disegni e di modelli, nonché le applicazioni pratiche delle scienze ingegneristiche e della tecnologia ed i principi e delle leggi della fisica, delle loro interrelazioni e delle loro applicazioni per capire la dinamica dei fluidi, dei materiali e dell'atmosfera e le strutture e i processi meccanici, elettrici, atomici e subatomici.
Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **presidiare le operazioni preliminari per la realizzazione delle forme**; **assicurare la produzione delle forme**; **garantire le operazioni di finitura delle forme**, presidiando altresì il loro trasporto, coordinare del proprio team.

addetto qualificato alla programmazione, assemblaggio e messa a punto di impianti termoidraulici e di condizionamento;

Tali lavoratori conoscono i concetti di qualità promessa, erogata, attesa e percepita, gli aspetti di gestione dellaqualità di un processo di erogazione di servizi, i principi di valutazione dell'efficacia e dell'efficienza economica, le normative vigenti in materia di sicurezza, prevenzione infortuni, prevenzione incendi e igiene del lavoro, urbanistica, anche con riferimento agli obblighi previsti dal T.U.81/08, i fattori di rischio professionale ed ambientale, le caratteristiche di piccoli e grandi impianti, le modalità di taratura e collaudo degli impianti termici, le tecniche di lavorazione, adattamento e assemblaggio, le caratteristiche dei fluidi refrigeranti e manovre di ricarica. Essi conoscono altresì le tecniche di montaggio e posa in opera di apparecchiature termiche, la modulistica di riferimento (dichiarazione di conformità degli impianti, "libretto di centrale" e "libretto d'impianto", schede controllo qualità, etc.), i principi di ventilazione e scarico dei prodotti della combustione (cucina), la tipologia e caratteristiche di strumenti ed attrezzatura minuta per l'installazione e manutenzione di impianti termoidraulici, le tecniche di preventivazione e stesura di capitolati, elementi di budgeting e pricing, le modalità di lettura di planimetrie e mappe catastali, gli elementi di comunicazione, psicologia della comunicazione e della vendita e negoziazione e trattativa commerciale.
Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **valutare la qualità nell'ambito dei servizi manutentivi**, controllando il rispetto dei requisiti obbligatori richiesti e l'applicazione della normativa di settore vigente (ad es., in materia di installazione e manutenzione impianti termoidraulici), assicurando il rispetto delle proprie procedure di qualità e dei parametri minimi di efficienza ed efficacia relativamente a indici economici (contenimento dei costi, equilibrio finanziario, gestione dei flussi di cassa), rilevando il grado disoddisfazione dei clienti, individuando le criticità e definendo gli interventi di miglioramento; **programmare e gestire le risorse**, elaborando il planning degli interventi da realizzare, analizzando gli interventi in programma e valutando, sulla scorta dei tempi necessari alla loro esecuzione, il carico di lavoro complessivo, gestendo le risorse professionali a disposizione, individuando – se opportuno - le risorse professionali da cui farsi affiancare, assegnando ai propri collaboratori mansioni operative e fornire indicazioni per lo svolgimento delle stesse (attività da svolgere; tempi e metodi) e controllando lo svolgimento dei compiti assegnati e la qualità del servizio erogato; **lavorare in sicurezza e pulizia**, prevedendo e riducendo il rischio professionale, ambientale e del beneficiario, adottando stili e comportamenti idonei alla prevenzione e riduzione del rischio professionale ed ambientale, adottando comportamenti idonei alla prevenzione e riduzione del rischio del beneficiario realizzando, in particolare, i trattamenti preventivi alla presenza di batteri negli impianti di climatizzazione e nelle reti idriche (così come indicato dalla norma UNI 9182 e adottando comportamenti per la prevenzione di incidenti da gas combustibile; **realizzare interventi manutentivi e controlli su impianti termoidraulici e di refrigerazione**, individuando le possibili cause del guasto, elaborando ipotesi di soluzione, ripristinando il buon funzionamento dell'impianto, effettuando un'analisi accurata dell'impianto, collaudando e verificando, mediante messa in servizio, il buon esito della riparazione; **realizzare l'installazione di impianti termici e di refrigerazione**, adottando le precauzioni del caso, operando in conformità con le norme vigenti in materia, scegliendo le componenti in considerazione della pressione e la temperatura di esercizio cui devono sottostare, minimizzando la dispersione termica, isolando le tubature, garantendo la conformità dell'impianto, realizzando la messa in servizio e rilasciando, ai sensi di legge, la dichiarazione di conformità degli impianti realizzati e mettere in esercizio l'impianto; **coadiuvare nella progettazione impianti**, elaborando il progetto, eseguendo il rilievo termotecnico, calcolando la cubatura da riscaldare/raffrescare, valutando la dispersione termica del locale tenendo conto dell'esposizione, della zona geografica e del tipo di isolamento, al fine di minimizzarla, reperendo le informazioni necessarie a definire gli aspetti tecnico-organizzativi dell'intervento, acquisendo ed interpretando le richieste del cliente, definendo le caratteristiche dell'intervento, redigendo l'offerta e quantificando il costo; **comunicare e gestire la negoziazione con il cliente**, utilizzando codici e modalità di interazione diversi a seconda della tipologia dei clienti, informando i clienti in modo chiaro e completo,utilizzando esempi e limitando l'uso di termini tecnico-specialistici, al fine di far comprendere le possibili strategie di intervento, nonché i costi ed i tempi di attuazione dello stesso; **collaborare alla redazione dell'offerta tecnico-economica** , stimando la propria capacità produttiva analizzando le risorse a disposizione (strumentali, umane e finanziarie), individuando il tipo di servizio da offrire e quantificando i costi.

segretario;

Tali lavoratori conoscono principi di organizzazione aziendale, tecniche di pianificazione delle attività, tecniche di time management, nozioni sulle caratteristiche dei titoli di viaggio, tecniche di comunicazione e promozione (anche in logica web based), nonché cenni di visual merchandising e tipologie di layout dispositivi, le tipologie dei documenti contabili, le funzionalità di base dei principali software applicativi per il trattamento di documenti amministrativo-contabili, i principi di base di normativa relativa alla privacy, contabilità generale, sistemi di pagamento e gestione delle transazioni monetarie. Essi conoscono altresì le tecniche comunicative e relazionali, le funzionalità dei principali software applicativi d'ufficio (fogli elettronici, programmi divideoscrittura, database relazionali), caratteristiche e funzionalità delle attrezzature d'ufficio (PC, telefono, fotocopiatrice, scanner), l'informatica di base e servizi internet (navigazione, ricerca informazioni sui principali motori di ricerca, posta elettronica, PEC) e le principali tecniche di comunicazione scritta, verbale e web based.
Competenze

Tra le competenze attese associate al ruolo è possibile annoverare: **organizzare riunioni ed eventi**, in coerenza con le indicazioni ricevute, applicando le principali tecniche per la redazione di comunicati, avvisi e convocazioni d'uso comune anche in modalità web based ed adottando procedure e tecniche per l'organizzazione di trasferte e la prenotazione di biglietti di viaggio e pernottamenti; **provvedere alla gestione di comunicazioni ed informazioni**, distinguendo gli elementi identificativi delle comunicazioni in entrata per lo smistamento ed applicarli a quelle in uscita, identificando le priorità (quando non esplicitate), utilizzando i mezzi per il ricevimento e la trasmissione di comunicazioni interne ed esterne all'uffici e gli applicativi informatici per la redazione di tabelle, presentazioni, statistiche e report per interlocutori interni ed esterni, individuando ed applicando modalità manuali ed informatiche di protocollo, classificazione ed archiviazione deidocumenti d'ufficio e applicando le principali tecniche per la redazione di comunicati, avvisi e convocazioni d'uso comune, anche in logica web based (social media, community).

contabile;

Tali lavoratori conoscono le norme generali e specifiche della sicurezza sul lavoro, i principi di organizzazione aziendale: processi, ruoli e funzioni, i principi del sistema di relazione industriale, i contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento e gli accordi aziendali, nonché gli applicativi informatici per la gestione del personale per la simulazione delle variabili retributive. Essi conoscono altresì la natura e le caratteristiche dei sistemi e sottosistemi contabili aziendali nonché i principali riferimenti legislativi e normativi civilistici e fiscali in materia di tenuta contabile aziendale e controllo di gestione, i software di contabilità integrata, le tecniche di elaborazione e redazione del bilancio e i principi di tecnica bancaria.
Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **configurare il sistema della contabilità generale**, prospettando architettura logica e strutturale del sistema contabile coerente con la tipologia produttiva d'impresa e le norme vigenti nazionali ed europee, comprendendo i processi organizzativi aziendali ai fini della definizione dei parametri di funzionamento ed aggiornamento del sistema di contabilità

generale, identificando e definendo istruzioni e procedure operative per la trattazione contabile delle transazioni e valutando caratteristiche e potenzialità dei software gestionali per la tenuta contabile nella relazione con fornitori e professionisti interni ed esterni; **gestire il processo amministrativo-contabile** identificando modalità operative nei rapporti con terzi (fatturazione, pagamenti, incassi, ecc.) concordi con le procedure aziendali, valutando l' utilizzo, il funzionamento e le necessità di personalizzazione delle procedure informatizzate per la gestione dei dati contabili, applicando tecniche di contabilità generale (registrazioni di partita doppia, riepilogo del piano dei conti, tenuta scadenziario, ecc.) e contabilità analitica (riclassificazione costi e ricavi, ecc.) e adottando modalità di pianificazione e programmazione delle attività amministrativo- contabili; **gestire le operazioni fiscali e previdenziali** applicando specifiche di evasione degli adempimenti fiscali e previdenziali indicate da consulenti fiscali e legali interni ed esterni all'azienda, identificando vincoli ed alternative di assolvimento degli oneri fiscali compatibili con disponibilità finanziaria aziendale, comprendendo la normativa fiscale (regolamentazione IVA, determinazione del reddito imponibile, calcolo debito d'imposta, ecc.) e previdenziale e applicando tecniche, strumenti e procedure per il calcolo delle retribuzioni e dei contributi fiscali e previdenziali; **formulare il bilancio aziendale** verificando eventuali anomalie e discordanze nella trattazione dei dati amministrativo-contabili, adottando tecniche per l'elaborazione di riclassificazioni ed ilcalcolo di indici di bilancio ed adottando le operazioni di chiusura e le metodologie di redazione del bilancio nel rispetto delle norme civili e fiscali.

approvvigionatore;

Tali lavoratori conoscono il budget disponibile per gli approvvigionamenti definito dai vari responsabili per adeguare il piano degli acquisti alle effettive disponibilità, modelli organizzativi per l'esecuzione e gestione degli ordini, esigenze di approvvigionamento dei reparti produttivi per eseguire gli acquisti in modo da garantire il corretto e regolare svolgimento delle varie attività nell'ambito dell'azienda, caratteristiche principali dei prodotti/servizi da approvvigionare in base alle quali scegliere i prodotti più idonei per le esigenze dei vari reparti interessati, modalità di esecuzione delle operazioni di trasporto e movimentazione per assicurarne il corretto svolgimento evitando danneggiamenti, caratteristiche critiche di ciascun prodotto approvvigionato perconcentrare i controlli sugli aspetti più importanti, condizioni di ciascuna fornitura, con particolare riferimento a tempi, quantità, caratteristiche principali per effettuare i controlli sulla base di dati e informazioni certi e completi, le normative sulla sicurezza e sulla qualità relative ai prodotti acquistati per garantire l'utilizzo di prodotti sicuri e di adeguato livello qualitativo, principali metodi per l'esecuzione dei controlli in fase diaccettazione per poter scegliere le modalità che garantiscono la massima efficacia dei controlli. Essi conoscono altresì caratteristiche critiche dei prodotti da valutare al momento della scelta dei fornitori presso i quali effettuare gli acquisti per essere in grado di scegliere i prodotti più adeguati al soddisfacimento delle esigenze, modalità di compilazione ed esecuzione degli ordini al fine di effettuare in modo corretto gli acquisti necessari per l'azienda, evitando errori, ritardi, difetti di comunicazione con i fornitori, il livello dei servizi approvvigionatiper valutare la concorrenzialità dei prezzi praticati dai fornitori, la normativa di riferimento per la conduzione delle trattative e la stipula dei contratti di fornitura in base alla quale definire al meglio i dettagli formali relativialle forniture in occasione delle trattative con i fornitori, nonché le caratteristiche specifiche di

movimentazione e conservazione di tutti i materiali stoccati per adeguare a tali esigenze i tempi e le quantità stoccate, il livello di scorta ottimale di tutti i materiali presenti in magazzino per definire un piano di reintegro congruente e commisurato alle effettive esigenze e le scadenze del piano di approvvigionamento per rispettarei tempi tali da non interferire con la regolarità del processo produttivo.

Competenze

Le competenze attese associate a questo profilo di ruolo ricomprendono: **gestire le varie fasi dell'approvvigionamento dei materiali necessari all'azienda**, comunicando la disponibilità di merci e servizi, garantendo la regolarità della lavorazione e della produzione delle merci, collaborando alla definizione di piani di acquisto, consulenza e trasporto, fornendo ai responsabili informazioni coerenti con le reali esigenze dell'organizzazione, eseguendo l'acquisto delle merci e/o dei servizi nel rispetto delle modalità e delle procedure operative adottate allo scopo nell'ambito dell'azienda, definendo i termini di consegna, le quantità degli ordini e il corretto momento delle ordinazioni; **controllare i materiali in arrivo**, verificando il rispetto dei termini di fornitura per garantire l'adeguatezza quantitativa e qualitativa dei prodotti, l'assenza di danni all'arrivo della merce dovuti al trasporto ed eventualmente reclamando le mancanze presso il fornitore, la correttezza, completezza e conformità della documentazione di accompagnamento dei materiali acquistati e redigendo; **curare i rapporti con i fornitori e/o grossisti esterni**, acquisendo/analizzando tutte le informazioni necessarie su: situazione dei concorrenti, dei grossisti e dei fornitori, sui nuovi prodotti e sull'attuale andamento dei prezzi, conducendo/gestendo le trattative di acquisto in modo efficace ed adeguato al soddisfacimento delle esigenze dell'organizzazione in termini di tempistica, conformità dei materiali, ecc. e preparando la documentazione delle trattative e i contratti nel rispetto della normativa vigente; **gestire le scorte e gli acquisti su previsione**, coordinando le attività di monitoraggio dei livelli di giacenza dei vari materiali presenti in magazzino, utilizzando strumenti informatici adeguati per la gestione delle attività previste, monitorando la presenza di tutti i materiali/prodotti in magazzino per poter effettuare gli acquisti sulla base di informazioni precise, individuando i materiali/prodotti per i quali è necessario creare adeguate scorte in magazzino in virtù delle loro caratteristiche e delle esigenze dell'azienda e valutando la tempistica e le modalità ottimali per l'esecuzione dei reintegri delle scorte.

Conduttore programmatore di macchine utensili a C.N.;

Tali lavoratori conoscono strumenti di misura e controllo, utensili e portautensili per macchine a C.N., attrezzature e dispositivi di bloccaggio per macchine utensili a C.N., tecniche di manutenzione, tecniche di miglioramento dei parametri di lavoro, struttura e comandi della macchina a C.N., cicli di lavorazione, nonché sistemi CAD – CAM e tecniche di programmazione delle macchine a C.N.

Competenze

Le competenze attese associate a questo profilo di ruolo ricomprendono: **provvedere ad attrezzare macchine utensili a C.N. a 2 o più assi**, individuando strumenti di misura e controllo, eseguendo l'intervento correttivo, lavorazione del primo pezzo, l'azzeramento pezzo, il presetting utensile, montando gli utensili e i dispositivi di bloccaggio e movimentazione pezzi; provvedere a condurre macchine utensili a C.N. a 2 o più assi, compilando

la documentazione tecnica richiesta, effettuando la manutenzione ordinaria, l'intervento correttivo, il controllo statistico del pezzo, interpretando i messaggi della macchina, intervenendo in presenza di anomalie e controllando le fasi di lavorazione; **programmare macchine utensili a C.N. a 2 o più assi**, utilizzando sistemi CAD-CAM, simulando il percorso utensile, modificando il programma, trasferendo il programma, scrivendo il programma, identificando le peculiarità del disegno meccanico, compilando la scheda del ciclo di lavoro, riconoscendo i parametri tecnologici.

analista di processo;

Tali lavoratori conoscono la normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, elementi di tecnologia e sistemi di lavorazione, la normativa UNI EN ISO, elementi di organizzazione aziendale, elementi di ergonomia,i software per Industrial Engineering, processi di produzione industriale, metodi di rappresentazione dei modelli organizzativi, strumenti di analisi organizzativa.

Competenze

Le competenze attese associate a questo profilo di ruolo ricomprendono: **effettuare la formalizzazione del processo di realizzazione del prodotto**, utilizzando strumenti di reporting, applicando tecniche di pianificazioneaziendale, tecniche di analisi di processi aziendali, tecniche di rappresentazione dei processi, tecniche di definizione layout di impianti, tecniche di analisi tempi/metodi, tecniche di ottimizzazione dei processi e utilizzando software Industrial Engineering; **effettuare la standardizzazione del processo di lavorazione**, applicando tecniche di ingegnerizzazione dei processi industriali, tecniche di analisi dei costi, tecniche di analisi criticità del processo, tecniche di analisi tempi/metodi, tecniche di pianificazione aziendale, tecniche di definizione layout di impianti, utilizzando strumenti di reporting, software Industrial Engineering; **effettuare la rilevazione dei tempi/metodi/costi di lavorazione di un prodotto**, utilizzando strumenti di reporting e software Industrial Engineering, applicando tecniche di ottimizzazione dei processi, tecniche di analisi dei costi, tecniche di analisi di processi aziendali, tecniche di rappresentazione dei processi, tecniche di campionamento statistico, tecniche di analisi tempi/metodi e tecniche di elaborazione costi di produzione.

tecnico di laboratorio;tecnico di sala prove;

Tali lavoratori conoscono caratteristiche di attrezzi ed utensili meccanici, elementi di disegno tecnico, l'informatica applicata alle lavorazioni meccaniche, la modulistica aziendale di riferimento: schede istruzioni, programmi di produzione, schede controllo qualità, ecc., la sicurezza sul lavoro: regole e modalità di comportamento (generali e specifiche), i principali materiali e relative caratteristiche tecnologiche, i principali riferimenti legislativi e normativi in materia di ISO-9001 per le lavorazioni e costruzioni meccaniche, i principali strumenti di misura (calibri, micrometri, comparatori, ecc.) e relativi campi di applicazione, le principali lavorazioni su macchine utensili e a controllo numerico, principi comuni e aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza, principi di meccanica, principi di progettazione del ciclo e del processo di

lavorazione in ambito meccanico, nonché caratteristiche e funzionamento di macchine utensili a controllo numerico, elementi di elettrotecnica, elementi di elettronica, elementi di tecnologia meccanica, elementi di matematica applicata alla programmazione, il linguaggio di programmazione cad/cam. Essi conoscono altresì caratteristiche e funzionamento di macchine utensili tradizionali e a cn, elementi di disegno meccanico, elementi di elettromeccanica e i processi di lavorazione meccanica.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **collaborare alla stesura del ciclo di lavorazione su macchine tradizionali**, definendo il processo produttivo in funzione della prevenzione dei rischi per la sicurezza di persone ed ambiente di lavoro, identificando analiticamente le attrezzature e gli utensili da utilizzare, i parametri tecnologi e le tolleranze da rispettare, la sequenza delle fasi di lavorazione e delle singole operazioni, il materiale da utilizzare e le sue dimensioni, le macchine idonee alla produzione, tradizionali o a cn, utensili, attrezzature, strumenti di misura e controllo necessari ai collaudi e mostrando in modo schematico o convenzionale il posizionamento e il fissaggio del pezzo e degli utensili; **collaborare alla redazione del programma di lavorazione per le macchine CN**, applicando le procedure di regolazione dei parametri delle macchine utensili a cn, procedure di programmazione macchine utensili, le procedure previste per il monitoraggio del funzionamento dei macchinari, identificando la componentistica meccanica, elettromeccanica, elettronica, pneumatica e oleodinamica del sistema automatizzato, in relazione al ciclo di funzionamento della macchina, interpretando dal punto di vista morfologico, dimensionale e tecnologico il prodotto da realizzare, verificando il corretto funzionamento del programma e utilizzando linguaggi programmazione sistemi a controllo numerico computerizzato; **monitorare il funzionamento delle macchine utensili**, applicando le norme ed utilizzare gli strumenti di prevenzione e di sicurezza sul lavoro, rilevando eventuali anomalie e non conformità, attivando prontamente le procedure di richiesta intervento manutenzione specialistica in caso di guasti od anomalie di funzionamento della macchina e le procedure previste nei casi di non conformità e valutando la correttezza e l'efficienza del processo di lavorazione; **analizzare le specifiche tecniche e progettuali del prodotto da realizzare**, individuando il materiale da utilizzare e le sue dimensioni, leggendo ed interpretando il disegno tecnico meccanico, idraulico e pneumatico, interpretando dal punto di vista morfologico, dimensionale e tecnologico il prodotto da realizzare, definendo il processo produttivo in funzione della prevenzione dei rischi per la sicurezza di persone ed ambiente di lavoro, comprendendo ed interpretando progetti di prodotti.

disegnatore;

Tali lavoratori conoscono principi ed elementi di base di un sistema qualità, direttive e normative sulla qualità di settore, strumenti e tecniche di monitoraggio delle attività e dei risultati raggiunti, procedure e strumenti attinenti al sistema qualità, software e tecniche di animazione virtuale, modalità di utilizzo di Plotter 3D Strumenti e tecniche per la realizzazione di plastici tecnologici, programmi CAD, tecniche di modellizzazione manuale, nonché la stampa 3D (tecniche, tecnologie e loro gestione), materiali e prodotti settoriali, tecniche di Rendering e tecniche e strumenti di presentazione di un prototipo/modello. Essi conoscono altresì elementi di customer satisfaction, procedure per il controllo e collaudo, le normative settoriali, i materiali settoriali

(caratteristiche fisiche, chimiche e meccaniche, mercati di riferimento, requisiti estetici, funzionali ed ergonomici), strumenti di misura e verifica, nonché i linguaggi tecnici di riferimento, elementi fondamentali della Storia dell'architettura e storia del Design, strumenti e tecniche di disegno manuale, tecniche e software di archiviazione, tecniche di disegno manuale, tecniche di ascolto e di comunicazione, strumenti di ricerca tradizionali e informatici. I suddetti lavoratori conoscono inoltre tecniche e strumenti di pianificazione, processie cicli di lavoro settoriali, elementi di preventivistica, elementi di contabilità, software di progettazione 2D e 3D, software e tecniche di animazione virtuale, il linguaggio tecnico in lingua inglese, la normativa ambientale e fattori di inquinamento, i segnali di divieto e prescrizioni correlate, nozioni di primo soccorso, metodi per l'individuazione e il riconoscimento delle situazioni di rischio, dispositivi di protezione individuale e collettiva edelementi di ergonomia.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **operare secondo i criteri di qualità stabiliti dal protocollo aziendale**, riconoscendo e interpretando le esigenze del cliente/utente interno/esterno alla struttura/funzione organizzativa, applicando gli elementi di base di un sistema per la gestione della qualità, procedure e istruzioni operative attinenti al sistema qualità previsti nella struttura organizzativa di appartenenza, modelli, schemi o schede precostituiti di documentazione delle attività svolte e dei risultati ai fini della implementazione del sistema qualità, metodi e tecniche di verifica del proprio operato edei risultati intermedi e finali raggiunti; **realizzare e presentare prototipi/modelli fisici e/o virtuali**, applicando le diverse tecniche di modellizzazione, tecniche di animazione virtuale, tecniche di o rendering, modalità di illustrazione/presentazione del prototipo/modello, utilizzando programmi CAD, Plotter 3D, curando la manutenzione di stampanti 3D, configurando stampanti 3d e realizzando plastici; **valutare la rispondenza del prototipo/modello agli standard qualitativi previsti dalle specifiche di progettazione**, effettuando test e prove di funzionalità e resistenza, utilizzando strumenti di misura e verifica, individuando elementi di revisione del progetto, del modello/prototipo e applicando tecniche di rilevazione del grado di soddisfazione del cliente interno/esterno; **sviluppare un'idea progettuale di prodotto sulla base delle richieste del cliente esterno/interno**, applicando metodi per la corretta identificazione e comprensione delle richieste del cliente interno/esterno, identificando le soluzioni possibili e le diverse ipotesi progettuali/costruttive, utilizzando repository e librerie documentali, realizzando schizzi e disegni/bozze di massima, individuando materiali, strumenti, attrezzature per la progettazione/realizzazione del manufatto e applicando le normative di settore; **definire e pianificare attività da compiere sulla base delle istruzioni ricevute e/o della documentazione di appoggio e del sistema di relazioni**, utilizzando indicazioni di appoggio (documenti, procedure, protocolli) e/o istruzioni per predisporre le diverse attività, pianificando la realizzazione, anche in team, del prodotto/progettoalla luce delle opportunità e dei vincoli, applicando metodiche e tecniche per la gestione dei tempi di lavoro in rapporto alla commessa e predisponendo preventivi di massima dei costi di realizzazione; **tradurre l'idea progettuale di massima in un elaborato grafico anche a supporto della realizzazione di un modello/prototipo** ,redigendo la documentazione tecnica contenente le specifiche realizzative, applicando normative settoriali, tecniche di progettazione con software diversi e tecniche di animazione virtuale, calcolando i costi associati alle diverse scelte progettuali e di eventuali varianti progettuali richieste dal cliente, predisponendo, laddove richiesto, il preventivo esecutivo e/o di dettaglio, eseguendo disegni tecnici bidimensionali e tridimensionali

con l'ausilio delle tecnologie più idonee alle esigenze specifiche di progetto e di contesto e i rilievi con strumenti tradizionali ed evoluti, applicando tecniche di indagine preliminare del sito, elaborando varie tipologie di viste, predisponendo il layout di stampa e il progetto per il cliente, creando librerie di materiali ed elementi costruttivi e di progetto, redigendo documentazione tecnica contenenti le specifiche realizzative e/o d'uso, nonché definendo i requisiti estetici, funzionali ed ergonomici del prodotto; **operare in sicurezza e nel rispetto delle norme di igiene e di salvaguardia ambientale,** identificando e prevenendo situazioni di rischio per sé, per altri e per l'ambiente, identificando figure e norme di riferimento al sistema di prevenzione/protezione, situazioni di rischio relative al proprio lavoro e le possibili ricadute su altre persone, i principali segnali di divieto, pericolo e prescrizione tipici delle lavorazioni del settore, adottando comportamenti lavorativi coerenti con le norme di igiene e sicurezza sul lavoro e con la salvaguardia/sostenibilità ambientale, i comportamenti previsti nelle situazioni di emergenza, i principali interventi di primo soccorso nelle situazioni di emergenza, le modalità di smaltimento del materiale di consumo, procedure, protocolli e tecniche di igiene, pulizia e riordino degli spazi di lavoro, soluzioni organizzative della postazione di lavoro coerenti ai principi dell'ergonomia e utilizzando i dispositivi di protezione individuale e collettiva.

altre mansioni affini alle precedenti.

SETTORE ORAFO

In via esemplificativa:

compositore di leghe;

Tali lavoratori conoscono le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro, le caratteristiche merceologiche dei materiali trattati, i materiali alternativi, complementari e "innovativi", elementi di metallurgia e gemmologia, nonché gli elementi di microfusione. Essi conoscono altresì i metodi di valutazione di fattibilità dei modelli da sviluppare, le tecniche di modellazione in cera o in metallo, le tecniche di impiego e scelta degli strumenti e delle tecnologie per la lavorazione della cera e dei metalli, le tecniche di stampaggio orafo e di impiego e manutenzione dei forni da fusione (cola cere, cottura cilindri, fusione del metallo). Tali lavoratori conoscono inoltre stili e metodi di lavorazioni su macchine ed artigianali in oreficeria, chimica di base e in particolare procedure e metodologie relative alla preparazione di soluzioni a concentrazione nota, struttura delle leghe metalliche e diagrammi di stato, per poter attuare correttamente il controllo del titolo nelle varie fasi di lavoro, le norme di sicurezza relative alla manipolazione eall'uso di materiali e soluzioni altamente tossiche e ad alto livello di pericolosità per minimizzare il rischio di gravi inquinamenti o danni alle persone fisiche e le norme uni relative ai controlli da eseguire, per essere in grado di attuare correttamente e secondo le norme di legge le verifiche previste sulla titolazione dei metalli preziosi.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **preparare le leghe in diverse colorazioni, di diverse proprietà sia meccaniche sia metallurgiche**; **definire il trattamento delle leghe**, applicando tecniche di trafilatura e laminatura per la preparazione dei semilavorati (lastre, filo, blocchi).

compositore di bagni galvanici;

Tali lavoratori conoscono i processi galvanoplastici in genere (decorativi o protettivi), i processi di galvanostegia, i processi galvanoplastici in genere (decorativi o protettivi), gli impianti galvanici, lecaratteristiche tecniche dei materiali metallici, i diluenti e solventi, gli elementi di chimica industriale, di elettrochimica e fisica, i materiali abrasivi, le caratteristiche degli agenti chimici che compongono la miscela galvanica, le soluzioni da utilizzare nei trattamenti galvanici e le relative caratteristiche. Essi conoscono altresì la normativa ambientale regionale, nazionale e comunitaria sulla gestione dei rifiuti e degli scarichi civili e produttivi e la legislazione vigente sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Competenza

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **eseguire l'elettrodeposizione con immersione nel bagno galvanico degli elementi da trattare**, applicando le tecniche di misurazione della placcatura, le procedure di monitoraggio del processo di elettrodeposizione, agendo in sicurezza con l'ausilio dei dispositivi di protezione individuali (DPI), applicando le tecniche di rilevazione dei parametri impianti galvanici, conducendo impianti per lavorazioni galvaniche e utilizzando gli strumenti per la misurazione della placcatura; **effettuare la preparazione della superficie dell'elemento da trattare**, applicando tecniche di elettropulitura, sgrassatura, lucidatura e decapaggio di superfici metalliche, utilizzando le attrezzature per la finitura meccanica dei metalli, effettuando la pulizia dei metalli con l'ausilio delle sostanze chimiche adatte; **effettuare la preparazione delle diverse tipologie di bagni galvanici attraverso la corretta miscelazione dei componenti**, applicando metodiche di analisi chimica, utilizzando i dispositivi di protezione individuali (DPI), applicando le procedure per la formalizzazione della ricetta del bagno galvanico e preparando le soluzioni galvaniche adatte.

tecnico dello sviluppo del prototipo orafo;

Tali lavoratori conoscono le tecniche di lavorazione dei prodotti orafi, le tecniche di lettura delle schede progettuali, i diversi colori, materiali e pietre utilizzati nella produzione orafa, gli strumenti e le tecniche di lavorazione tradizionali e le tecniche informatiche utilizzate per l'elaborazione dei modelli orafi.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **sviluppare il modello orafo**, adottando tecniche di valutazione dei tempi di lavorazione del prototipo, individuando possibili migliorie tecniche, stilistiche o di lavorazione, riconoscendo le anomalie rispetto alla scheda progettuale originale, traducendo un

modello nel prototipo orafo corrispondente riportando forma, proporzioni e misure; **impostare la campionatura orafa**, scegliendo materiali e tecnologie di lavorazione coerenti con l'idea stilistica, individuando le diverse varianti di modello (campionatura – serie) agendo su colori, materiali, pietre, ecc., stabilendo la composizione della campionatura complessiva rispetto alle diverse varianti ed alla richiesta specifica e valutando le diverse qualità della serie impostata tramite tecniche specifiche o ricorso a pareri esterni (fiere, mostre, ecc.); **configurare il processo di lavorazione del prodotto orafo**, leggendo e comprendendo una scheda progettuale o un "bozzetto" del modello orafo, adottando strumenti e tecniche di lavorazione, tradizionali (cera e metallo) e informatiche (CAD CAM) per l'elaborazione del modello orafo, rilevando i componenti dell'oggetto da modellare ed eventuali criticità realizzative, traducendo e decodificando gli input stilistici ricevuti riportandoli a un modello tangibile, trasferendo le specifiche del prodotto orafo in una scheda tecnica, rilevando problemi e criticità di lavorazione o tecnico-realizzative in fase di campionatura e stabilendo standard, ordine e parametri di lavorazione del prodotto orafo.

tecnico dell'ideazione, disegno e progettazione di manufatti orafi;

Tali lavoratori conoscono le principali tecniche di lavorazione orafa, le tecnologie di produzione automatica CAD-CAM, i metodi e le tecniche di rappresentazione grafica e simulazione bi-tridimensionale, le tecniche di disegno e costruzione manuale, i principali materiali alternativi, complementari e innovativi utilizzati nel settore orafo, le caratteristiche e proprietà dei metalli preziosi (oro, argento, platino) e semipreziosi, i loro comportamenti reciproci e specifici, i principi di gemmologia, le tecniche di lavorazione orafa, le tecniche di disegno e di costruzione manuale, i principi di incastonatura. Essi conoscono altresì le tendenze della moda e degli stili, i principi di storia dell'arte e del costume, la storia del gioiello e dell'oreficeria, il ciclo della progettazione e della produzione orafa e i principali riferimenti legislativi e normativi in materia di produzione orafa.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **interpretare il contesto di riferimento**, prevedendo orientamenti e tendenze di prodotto (materiali, modelli, ecc.), individuando esigenze, gusti, abitudini, aspettative e desideri dei potenziali target di riferimento tenendo conto del sistema di offerta dei competitor, riconoscendo e comprendendo le evoluzioni degli stili e delle tendenze del sistema moda, le dinamiche sociali e le espressioni artistiche presenti e future, tenendo conto delle caratteristiche specifiche del mercato orafo e identificando le principali fonti di ispirazione (fiere, mostre di settore, riviste specifiche, eventi artistici e culturali); **realizzare la modellazione virtuale di un gioiello**, individuando i particolari costitutivi del gioiello tenendo conto dell'impatto emotivo da trasmettere, delle specifiche tecniche e delle indicazioni progettuali, adottando modalità e tecnologie di rappresentazione grafica bi-tridimensionale del gioiello e delle sue componenti, riportando a sintesi le idee progettuali in composizioni virtuali complesse e definendo le specifiche di lavorazione del gioiello necessarie a programmarne la produzione valutando eventuali adeguamenti esito dell'interazione con committenti e processi produttivi; **curare la progettazione tecnica del gioiello**, riconoscendo e individuando i materiali (o combinazioni di materiali) più adeguati alle caratteristiche del gioiello, definendo accostamenti, forme, proporzioni, misure in coerenza con l'idea stilistica, valutando la

realizzabilità tecnica e la sostenibilità economica del progetto rispetto alle lavorazioni previste e al costo assunto individuando eventuali migliorie e correttivi, definendo i principali aspetti di progettazione tecnica del gioiello e delle sue componenti in termini di tecniche di lavorazione, materiali, tecnologie, tempi e costi anche in un'ottica di produzione seriale; **sviluppare l'idea stilistica**, adottando tecniche di disegno manuale per la realizzazione di schizzi e bozzetti del gioiello e delle sue componenti definendone forma, proporzioni, struttura,prefigurando le caratteristiche tecniche, estetiche, comunicative del gioiello in coerenza con gli input stilistici e il target di riferimento, definendo e traducendo un'idea e un'intuizione stilistica in possibili soluzioni estetiche etecniche e valutando le diverse possibilità di sviluppo dell'idea stilistica nell'ambito di una collezione definendone l'impatto, la sua espressività e il suo stile caratterizzante.

montatore di prototipi;

Tali lavoratori conoscono le caratteristiche della distinta base relativa all'elenco dei particolari e componenti necessari per l'assemblaggio di un gruppo meccanico, le caratteristiche funzionali delle attrezzature per l'assemblaggio di gruppi meccanici, le tecniche principali di aggiustaggio di particolari meccanici, le procedure per la verifica funzionale di un gruppo meccanico e tecniche di ricerca malfunzionamenti, le norme di rappresentazione di gruppi meccanici, le caratteristiche dei componenti meccanici standard reperibili in commercio, la tecnologia delle lavorazioni meccaniche, le norme di rappresentazione di particolari meccanici, le proprietà dei materiali metallici e le impostazioni e del funzionamento di strumenti, attrezzature, macchinari. Essi conoscono altresì le proprietà tecniche degli utensili, i sistemi di controllo per la verifica della qualità dei particolari prodotti, le tecniche di monitoraggio delle impostazioni e del funzionamento di strumenti, attrezzature, macchinari, le procedure e sistemi di controllo per la verifica della qualità dei particolari prodotti, le proprietà dei materiali metallici, le caratteristiche funzionali dei dispositivi di elettro-comando (es. sensori, contattori, relè, protezioni), le caratteristiche funzionali dei dispositivi pneumatici (es. cilindri, valvole, fine corsa, regolatori), le grandezze fisiche caratterizzanti un sistema pneumatico (es. pressione, portata), gli schemidei circuiti di automazione pneumatica (es. schema di montaggio, schema funzionale) e le procedure di installazione degli impianti di automazione industriale.
Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **eseguire le operazioni di assemblaggio di gruppi meccanici**, interpretando disegni di complessivi meccanici, verificando la completezza ela correttezza del materiale necessario alle operazioni di montaggio, eseguendo il montaggio di particolari meccanici finiti e di componenti standard reperibili in commercio e le operazioni di recupero di difetti costruttivi, presenti sui particolari forniti, funzionali all'assemblaggio del gruppo meccanico ed effettuando la verifica funzionale del gruppo meccanico assemblato con eventuale recupero di malfunzionamenti; **assemblaregruppi meccanici**, interpretando disegni di complessivi meccanici, verificando la completezza e la correttezza del materiale necessario alle operazioni di montaggio, eseguendo il montaggio di particolari meccanici finiti e dicomponenti standard reperibili in commercio ed effettuando la verifica funzionale del gruppo meccanico assemblato con eventuale recupero di malfunzionamenti; **installare sistemi pneumatici per l'automazione industriale**, eseguendo i collegamenti fluidici dei componenti pneumatici secondo lo schema funzionale,

effettuando il montaggio dei componenti su singole macchine o interi impianti produttivi, eseguendo il preassemblaggio dei componenti e le operazioni di manutenzione ordinaria di un impianto pneumatico, ripristinando l'impianto pneumatico malfunzionante ed eseguendo i collegamenti elettrici dei componenti elettromeccanici ed elettronici secondo lo schema funzionale; **installare sistemi oleodinamici per l'automazione**, eseguendo il preassemblaggio dei componenti, integrando un impianto esistente per soddisfare nuove esigenze funzionali ed eseguendo i collegamenti elettrici dei componenti elettromeccanici ed elettronici secondo lo schema funzionale.

tornitore;

Tali lavoratori conoscono la normativa sulla sicurezza sul lavoro, la tecnologia meccanica, l'elettromeccanica, il disegno meccanico, i principali riferimenti legislativi e normativi in materia di ISO-9001 per le lavorazioni e costruzioni meccaniche e i principali materiali e relative caratteristiche tecnologiche. Essi conoscono altresì le operazioni di lavorazione al tornio, le caratteristiche e il funzionamento delle macchine utensili tradizionali e a controllo numerico, le operazioni di lavorazione per la pulizia e per l'asportazione di truciolo, i principali strumenti di misura (calibri, micrometri, comparatori, ecc.) e i relativi campi di applicazione, i processi di lavorazione meccanica, le caratteristiche di attrezzi ed utensili meccanici complessi, i processi di lavorazione meccanica e la modulistica aziendale di riferimento (schede istruzioni, programmi di produzione, schede controllo qualità ecc.).

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **approntare le macchine utensili tradizionali**, applicando la procedura per montare/smontare gli attrezzi individuati, comprendendo i disegni tecnici dei pezzi da lavorare, le indicazioni della scheda del ciclo di lavorazione e della scheda per il controllo qualità, applicando le norme ed utilizzando gli strumenti di prevenzione e di sicurezza sul lavoro, gestendo e controllando la propria area di lavoro mantenendo l'ordine, la pulizia e la funzionalità delle attrezzature, secondo le modalità aziendali previste, individuando le macchine utensili da utilizzare per le diverse fasi di lavorazione e la strumentazione da applicare alle macchine utensili; **approntare le macchine utensili a controllo numerico**, applicando le corrette procedure di regolazione dei parametri delle macchine ed effettuando il montaggio e smontaggio degli attrezzi individuati; **eseguire le lavorazioni su macchine utensili a controllo numerico**, riconoscendo e prevenendo eventuali guasti e malfunzionamenti della macchina, gestendoe controllando la propria area di lavoro, distinguendo le tipologie di lavorazioni da effettuare in relazione al pezzo ed al materiale costruttivo e adottando le procedure previste per il monitoraggio del funzionamento della macchina; **effettuare il controllo di conformità del pezzo lavorato**, applicando le procedure previste per la registrazione dei risultati del controllo su supporto cartaceo e/o informatico, applicando le norme ed utilizzando gli strumenti di prevenzione e di sicurezza sul lavoro, rilevando eventuali anomalie e non conformità, valutando la correttezza e l'efficienza del processo di lavorazione e utilizzando metodi e strumenti per il controllo estetico, dimensionale e funzionale del prodotto montato ed assemblato rispetto alle specifichedi progettazione e di qualità.

miniaturista;

Tali lavoratori conoscono le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro. Essi conoscono altresì elementi di metallurgia, elementi di disegno ornato, tecniche di incisione a fini decorativi nella produzione orafa, nonché diversi stili decorativi dall'antichità ai tempi moderni (motivi geometrici, vegetali, etc.), le tecniche di disegno grafico libero e computerizzato, la storia delle tipologiedi manufatti/beni artistici orafi, le attrezzature ed i macchinari per lavorazioni orafe e le caratteristiche merceologiche dei materiali trattati. Essi conoscono dunque il disegno progettuale, le tecniche di progettazionemodulare, i principi di grafica vettoriale - CAD tridimensionale ed i programmi di grafica per la colorazione.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **sviluppare la proposta creativa**; **scegliere il ciclo di lavorazione**; **creare ed eseguire miniature su metalli preziosi** per la realizzazione di disegni, disponendo lo smalto senza sede predisposta.

incisore;

Tali lavoratori conoscono le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro, le caratteristiche tecniche dei materiali metallici; tali lavoratori conoscono le tecniche di disegno grafico libero e computerizzato, la storia delle tipologie di manufatti/beni artistici orafi, le attrezzature ed i macchinari per lavorazioni orafe, nonché tecniche di saldatura dei metalli preziosi per assemblare le sagome dell'oggetto di oreficeria, tecniche e strumenti di lavorazione e modellazione delle formenelle lavorazioni orafe e le tecnologie dei metalli per individuare le soluzioni più adeguate del gioiello, comportamenti e pratiche nella manutenzione ordinaria degli strumenti, attrezzature, materiali e utensili, metodi e tecniche di approntamento di macchinari e strumenti, le normative di sicurezza, igiene, salvaguardia ambientale di settore e le principali terminologie tecniche di settore, anche in lingua comunitaria. Tali lavoratori conoscono altresì elementi di metallurgia, elementi di disegno ornato, tecniche di incisione a fini decorativi nella produzione orafa, nonché diversi stili decorativi dall'antichità ai tempi moderni (motivi geometrici, vegetali, etc.).

Competenze

Tra le competenze di ruolo è possibile annoverare: **garantire la realizzazione di qualsiasi lavoro di elevato livello di difficoltà**; **architettare la successione di operazioni, modalità e mezzi di produzione** per lo svolgimento delle attività richieste dal suddetto ruolo; **eseguire lavori di incisione di natura complessa di stampi d'acciaio**; **ideare ed eseguire la tracciatura del motivo decorativo nel rispetto dello stile del gioiello; assicurare il grado di qualità richiesto**.

martellatore;cesellatore;

Tali lavoratori conoscono i processi di lavorazione dei metalli, materiali per oreficeria, metalli nobili, processi dilavorazione dei metalli nobili, stili di lavorazione in oreficeria, tecniche di lavorazione orafa classica e moderna, nonché la tecnologia orafa.

Competenze

Tra le competenze di ruolo è possibile annoverare: **gestire la lavorazione a cesello**, utilizzando utensili per lavorazione orafa, applicando tecniche per lavorazione artistica metalli, tecniche per la lavorazione a cesello, tecniche di modellatura dei metalli; **gestire la lavorazione a sbalzo**, applicando tecniche per lavorazione artistica metalli, tecniche di modellatura dei metalli, tecniche per la lavorazione a sbalzo e utilizzando utensili per lavorazione orafa.

incastonatore;

Tali lavoratori conoscono materiali adesivi, diluenti e solventi utilizzati in oreficeria, elementi di gemmologia, tecniche di incastonatura delle pietre preziose al fine di inserire le pietre preziose nel gioiello, tecniche e stili di taglio e incastonatura (incastonatura a lastra, a castone battuto, a binario, a griffes, etc.). tecnologie dei metalliper individuare e tracciare le sedi per l'incastonatura delle pietre, nozioni di chimica e fisica, proprietà delle gemme, nozioni di mineralogia e geologia, tecniche base per il calcolo di dati gemmolologici, nonché tecniche di lavorazione oreficeria, stili di lavorazione in oreficeria, metalli nobili, materiali per oreficeria, tecnologia orafa, pietre preziose e tecniche di rifinizione.

Competenze

Tra le competenze di ruolo è possibile annoverare: **eseguire l'incastonatura di pietre preziose su un gioiello**, inserendo e richiudendo il metallo attorno alle pietre preziose con speciali martelletti elettrici o ceselli a mano, ancorando le pietre preziose alle sedi utilizzando la tecnica di incassatura a 'griffes' per pietre a taglio brillante e a 'notte' per pietre a taglio cabouchon, realizzando i principali tipi di incastonatura: a baffi, su lastra a granette, a punte, su castone inglese, invisibile, su pietra e lavorando il metallo con ciappole o bulini adatti; sertclos - battuto chiuso; **conoscere e valutare materiali gemmologici**, gestendo la scelta del materiale, collocando collocare le gemme secondo le loro caratteristiche mineralogiche, verificando le fasi di lavorazione; **realizzare intagli tra i fori per la posa delle pietre preziose**, applicando tecniche per lavorazione artistica metalli, diverse tecniche di intaglio alle diverse forme dei manufatti, tecniche per incassi su metallo oggetti di oreficeria e utilizzando utensili per lavorazione artistica metalli; **rifinire un gioiello dopo l'incastonatura di pietre preziose**, applicando tecniche per lavorazione artistica metalli, tecniche per la rifinitura dell'incastonatura di pietre preziose e utilizzando utensili per lavorazione orafa.

altre mansioni affini alle precedenti.

SESTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo che richiedono autonomia concettuale ed operativa e specifiche conoscenze tecniche, e i lavoratori che guidano, coordinano e controllano il processo produttivo. Appartengono altresì a tale livello i lavoratori che effettuano prove per il controllo delle caratteristiche di materiali o apparecchiature, definendo le operazioni, leattrezzature, gli strumenti da utilizzare e le relative modalità d'impiego, che interpretano ed elaborano i risultati, anche attraverso strumenti informatici e software integrati.
Nel settore orafo, appartengono a questo livello i lavoratori ad elevati livelli di professionalità e specializzazione che propongono e realizzano modifiche su apparati di particolare complessità con particolare autonomia concettuale e operativa, con l'obiettivo di ottenere risultati significativi in termini di efficacia ed efficienza, di produttività, di qualità e di affidabilità, proprio perché in possesso di elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico che si traducono in prestazioni di elevato livello.

Le ***competenze trasversali*** ad essi associate sono: 1) **coordinarsi con gli altri**; 2) **orientamento al servizio**; 3) **flessibilità**; 4) **gestione del tempo**; 5) **negoziazione**; 6) **problem solving**; 7) **pensiero critico**; 8) **gestione dei conflitti**; 9) **comunicazione efficace**; 10) **resilienza**. Esse vengono applicate in contesti non determinati, esposti a cambiamenti imprevedibili, presidiando gli obiettivi e i processi di persone e gruppi favorendo la gestione coerente con la stabilità delle condizioni, decidendo in modo autonomo e negoziando obiettivi e modalità di attuazione.

Le ***competenze digitali*** sono riportate nella colonna centrale della tabella che segue, dando evidenza del relativo livello di padronanza delle medesime:

Area delle Competenze	Competenze Digitali	Padronanza
1. Alfabetizzazione su informazioni e dati	1.1 Navigare, ricercare e filtrare dati, informazioni e contenuti digitali	6
	1.2 Valutare dati, informazioni e contenuti digitali	
	1.3 Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	
2: Collaborazione e comunicazione	2.1 Interagire con gli altri attraverso le tecnologie	
	2.2 Condividere informazioni attraverso le tecnologie digitali	
	2.3 Esercitare la cittadinanza attraverso le tecnologie digitali	
	2.4 Collaborare attraverso le tecnologie digitali	
	2.5 Netiquette	
3: Creazione di contenuti digitali	3.1 Sviluppare contenuti digitali	
	3.2 Integrare e rielaborare contenuti digitali	
	3.3 Copyright e licenze	
	3.4 Programmazione	
4: Sicurezza	4.1 Proteggere i dispositivi	
	4.2 Proteggere i dati personali e la privacy	
	4.3 Proteggere la salute e il benessere	
	4.4 Proteggere l'ambiente	
5: Risolvere problemi	5.1 Risolvere problemi tecnici	
	5.2 Individuare bisogni e risposte tecnologiche	
	5.3 Utilizzare in modo creativo le tecnologie digitali	
	5.4 Individuare i divari di competenze digitali	

In via esemplificativa:

elettronico di costruzione;

Tali lavoratori conoscono la normativa relativa al settore, le tecniche di progettazione, quelle di disegno elettrico/elettronico e di redazione manuali d'uso. Essi conoscono altresì le caratteristiche e proprietà di modulistica e documentazione tecnica, le tecniche di messa a punto e di regolazione dei dispositivi elettrici/elettronici, nonché quelle di collaudo di reti e sistemi complessi e la normativa CEI. Per il corretto svolgimento delle loro attività, essi conoscono le metodologie di base di target costing, le caratteristiche e proprietà di strumenti di benchmarking, le tecniche di analisi dei fabbisogni, nonché le nozioni di costruzione diimpianti elettrici, le caratteristiche e proprietà della componentistica elettronica, le tecniche di installazione di impianti elettrici, le nozioni le tecniche di disegno elettrico e planimetrie, e la normativa relativa alla legislazione elettrica.
Competenze

Tra le competenze attese per il suddetto ruolo è possibile annoverare: **progettare di apparati e circuiti elettronici singoli e/o sistemi complessi**, individuando soluzioni sostenibili in termini di efficienza energetica, sicurezza, affidabilità manutentiva, definendo caratteristiche funzionali, specifiche tecniche e parametri di prestazione di sistemi di apparati e circuiti elettronici, elaborando lo schema dell'impianto e applicando tecniche di disegno elettrico/elettronico; **realizzare l'installazione ed il testing di apparati e circuiti elettronici singoli e/o sistemi complessi**, utilizzando strumenti di misura e verifica, applicando metodiche e tecniche di taratura e regolazione, tecniche per la compilazione della reportistica tecnica e metodi per la predisposizione diun piano di verifica e collaudo; **presidiare l'ottimizzazione dei componenti elettronici**, traducendo le informazioni acquisite dal cliente in specifiche per la progettazione, rilevando le caratteristiche tecnologiche edeconomiche di prodotti omologhi presenti sul mercato, gestire l'installazione di apparati e circuiti elettronici singoli e/o sistemi complessi, analizzando la fattibilità (tecnica, organizzativa, economica) delle diverse soluzioni progettuali, individuando i rischi connessi all'installazione, integrando le apparecchiature in apparati ecircuiti elettronici, scegliendo le diverse apparecchiature da integrare in apparati e circuiti elettronici, interfacciando le apparecchiature per la funzionalità di apparati e circuiti elettronici e rispettando le norme tecniche di sicurezza elettrica.

manutentore di sistemi elettronici, meccanici, o di automazione;

Tali lavoratori conoscono le caratteristiche e le tipologie di cavi e componentistica per impianti elettrici industriali, le grandezze elettriche e loro tecniche di misura, la modulistica di riferimento, i sistemi di alimentazione monofase e trifase, le tecniche di giunzione, cablaggio, montaggio e posa in opera di materiali, componenti, quadri, le caratteristiche e tipologie di protezioni (sovraccarico, corto circuito, contatto diretto e indiretto), i circuiti, le grandezze elettriche e loro tecniche di misura, i programmable Logic Controller (PLC) nell'automazione industriale, i concetti fondamentali dell'informatica di base applicata alla strumentazione diagnostica. Essi conoscono altresì gli elementi di disegno elettrico-elettronico (particolari e complessivi, segni, simboli, scale e metodi di rappresentazione), i materiali e componentistica elettrica-elettronica, le norme

ISO9001:2008 e relative applicazioni in ambito manifatturiero meccanico, le norme di riferimento per l'installazione e la manutenzione di impianti elettrici e macchine e i principi di funzionamento e le caratteristiche costruttive delle tecnologie di base dell'automazione industriale.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **curare l'automazione industriale mediante Programmable Logic Controller (PLC) e componentistica elettronica**, programmando i PLC, identificando la componentistica elettrica, elettronica e pneumatica, redigendo schematizzazioni per blocchi logici, definendo le caratteristiche funzionali di un sistema di automazione, **effettuare la manutenzione interventiva di sistema elettrico-elettronico**, individuando e adottando le principali tecniche di collaudo degli impianti installati, individuando eventuali anomalie ed intervenendo su di esse, interpretando le risposte degli strumenti di controllo e le informazioni relative al funzionamento del sistema impianto per valutarne interventidi messa in efficienza produttiva, redigendo report di manutenzione, garantendo la conformità al progetto dell'impianto elettrico e realizzandone la messa in servizio, eseguendo modifiche/taratura e settaggio di: software di gestione, attrezzature, macchine, impianti e strumenti di misura ed utilizzando le strumentazioni elettriche ed elettroniche ed eventuali simulatori computerizzati per la verifica del sistema impianto; **effettuare la decodifica strutturale degli schemi d'impianto**, traducendo caratteristiche ed esigenze d'impianto in una valutazione dei processi e della sequenza di installazione (tempi, strumentazioni, attrezzature), riconoscendo le caratteristiche di funzionamento dei componenti e degli apparati dei sistemi e valutarne la corretta impiegabilità, distinguendo il funzionamento di ogni singolo elemento/componente elettrico-elettronico di impianto e leggendo ed e interpretando schemi e lay-out di progetto, distinte basi e documentazione tecnica relativi a impianti elettrico-elettronici.

addetto alla funzionalità ed alla conduzione di più impianti fuori sede;

Tali lavoratori conoscono la legislazione sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e importanza dell'applicazione delle norme di sicurezza, i metodi di sorveglianza, gli organi di vigilanza, controllo ed assistenza, le misure generali di tutela, nonché i criteri e metodi per la valutazione dei rischi, i principali rischi e misure preventive/protettive in ambito lavorativo ed i principali rischi legati all'uso di attrezzature; essi conoscono altresì i principali soggetti coinvolti nella gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro, i relativi obblighi e responsabilità, le modalità d'uso e manutenzione dei principali dispositivi di protezione individuale e le procedure di emergenza e primo soccorso, nonché le tecniche di conduzione degli impianti, nozioni di meccanica ed impiantistica, di impianti elettrici e la normativa regionale, nazionale ed europea di settore.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **gestire l'impianto conformemente ai requisiti normativi e perfettamente funzionante**, dunque, l'applicazione delle procedure diattivazione e conduzione degli impianti, il controllo della funzionalità degli impianti, la verifica dei parametri di funzionamento, regolazione e sicurezza degli impianti; **sovrintendere la compilazione di reportistica e**

documentazione a supporto, l'individuazione di anomalie degli impianti termici industriali e l'amministrazione della manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti notevolmente complessi.

modellista;

Tali lavoratori conoscono i principi ed elementi di base di un sistema qualità, le direttive e normative sulla qualità di settore, gli strumenti e le tecniche di monitoraggio delle attività e dei risultati raggiunti, le procedure e gli strumenti attinenti al sistema qualità, i software e le tecniche di animazione virtuale e di realizzazione di plastici, i programmi CAD, le tecniche di modellizzazione manuale, le tecniche e le tecnologie di stampa 3D, i materiali e prodotti settoriali, le tecniche di rendering, gli elementi di customer satisfaction, le procedure per il controllo e collaudo, le tecniche e gli strumenti di presentazione di un prototipo/modello, i linguaggi tecnici di riferimento. Essi conoscono altresì gli strumenti di disegno manuale, le tecniche e i software di archiviazione, letecniche e gli strumenti di pianificazione, elementi di preventivistica e di contabilità, i software di progettazione 2D e 3D, le tecniche di animazione virtuale, la normativa ambientale e i fattori di inquinamento, i metodi per l'individuazione e il riconoscimento delle situazioni di rischio, i dispositivi di protezione individuale e collettiva ela normativa di riferimento.

Competenze

Tra le competenze associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **operare secondo i criteri di qualità stabiliti dal protocollo aziendale**, riconoscendo e interpretando le esigenze del cliente interno o esterno alla struttura organizzativa, applicando gli elementi di base di un sistema per la gestione della qualità, rispettando le procedure e istruzioni operative attinenti al sistema qualità previsti nella struttura organizzativa di appartenenza, utilizzando modelli, schemi o schede precostituiti di documentazione delle attività svolte e dei risultati ai fini della implementazione del sistema qualità ed impiegando metodi e tecniche di verifica del proprio operato e dei risultati intermedi e finali raggiunti; **realizzare e presentare prototipi/modelli fisici e/o virtuali**, applicando le diverse tecniche di modellizzazione, curando la manutenzione e la configurazione di stampanti 3D, applicando tecniche di animazione virtuale e rendering, utilizzando i programmi CAD e Plotter 3D e realizzando plastici; **valutare la rispondenza del prototipo/modello agli standard qualitativi previsti dalle specifiche di progettazione**, effettuando test e prove di funzionalità e resistenza, utilizzando strumenti di misura e verifica, individuando elementi di revisione del modello ed applicando le tecniche di rilevazione del grado di soddisfazione del cliente; **sviluppare un'idea progettuale di prodotto sulla base delle richieste del cliente**, applicando metodi per la corretta identificazione e comprensione delle richieste, identificando le soluzioni possibili e le diverse ipotesi progettuali/costruttive, realizzando schizzi e bozze, individuando materiali, strumenti, attrezzature per la progettazione/realizzazione del manufatto e applicando la normativa di settore; **definire e pianificare attività da compiere sulla base delle istruzioni ricevute e/o della documentazione di appoggio e del sistema di relazioni**, utilizzando indicazioni di appoggio (documenti, procedure, protocolli) e/o istruzioni per predisporre le diverse attività, pianificando la realizzazione, anche in team, del prodotto, applicando metodiche e tecniche per la gestione dei tempi di lavoro in rapporto alla commessa e predisponendo preventivi di massima dei costi di realizzazione; **tradurre l'idea progettuale in un elaborato grafico anche a supporto della realizzazione di un modello**, redigendo la documentazione tecnica

contenente le specifiche realizzative, applicando tecniche di progettazione con software diversi, utilizzando tecniche di animazione virtuale, calcolando i costi associati alle diverse scelte progettuali, predisponendo preventivi esecutivi e di dettaglio, eseguendo disegni tecnici bidimensionali e tridimensionali con l'ausilio delle tecnologie più idonee alle esigenze specifiche di progetto e di contesto, redigendo la documentazione tecnica contenenti le specifiche realizzative e/o d'uso e definendo i requisiti estetici, funzionali ed ergonomici del prodotto; **operare in sicurezza e nel rispetto delle norme di igiene e di salvaguardia ambientale**, identificando e prevenendo situazioni di rischio per sé, per altri e per l'ambiente, identificando figure e norme di riferimento al sistema di prevenzione/protezione, individuando le situazioni di rischio relative al proprio lavoro e le possibiliricadute su altre persone, adottando comportamenti lavorativi coerenti con le norme di igiene e sicurezza sul lavoro e con la sostenibilità ambientale, utilizzando i dispositivi di protezione individuale e collettiva, adottandoi principali interventi di primo soccorso nelle situazioni di emergenza, rispettando le modalità di smaltimento del materiale di consumo e applicando procedure, protocolli e tecniche di igiene, pulizia e riordino degli spazi dilavoro.

giuntista;

Tali lavoratori conoscono le regole e modalità di comportamento generali e specifiche in tema di sicurezza sul lavoro, la componentistica e materiali del settore elettrico, elementi di elettronica, elettrotecnica e tecnologia degli impianti elettrici, nonché la documentazione tecnica di pertinenza (schemi elettrici anche con componentistica elettronica, capitolati, piani della sicurezza e della qualità); essi conoscono altresì le principali tipologie di impianti per uso civile ed industriale, la strumentazione e le attrezzature per l'installazione di impianti elettrici, i principali riferimenti legislativi e normativi in materia di UNI e CEI per l'installazione, la manutenzione e la riparazione di impianti elettrici ed i principi di disegno tecnico elettrico, nonché i circuiti elettronici, dei processori, dei chips delle attrezzature elettroniche, dell'hardware e dei software dei computer,compresa la conoscenza dei pacchetti applicativi e dei linguaggi di programmazione specifici per le attività di competenza.

Competenze

Tra le competenze attese di ruolo è possibile annoverare: **programmare l'attivazione e la disattivazione degli impianti**; **realizzare previsioni sulla produzione elettrica in base alle condizioni metereologiche**, utilizzando la strumentazione di controllo e monitoraggio a distanza.

addetto macchine a controllo numerico;

Essi conoscono tecniche di disegno meccanico, concetti di tecnologia meccanica per verificare l'adeguatezza e la funzionalità degli strumenti, degli utensili e delle attrezzature, il funzionamento di macchine utensili a controllo numerico, fasi dei processi di lavorazione, concetti di disegno meccanico e fondamenti geometrici perrappresentazioni grafiche, concetti di elettronica, elettrotecnica e informatica per la programmazione, regolazione parametri macchine utensili a CN, concetti di matematica applicata alla programmazione, nonché

elementi di meccanica, elettromeccanica ed elettrotecnica per il controllo impianti e macchinari, il loro ripristino e per la sostituzione di parti usurate, la normativa sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, caratteristiche attrezzi e utensili meccanici, disegno meccanico per comprendere i disegni tecnici dei pezzi da lavorare, le indicazioni della scheda del ciclo di lavorazione.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **controllare le fasi di lavorazione della macchina a controllo numerico**, adottando procedure di controllo qualità, procedure di monitoraggio funzionamento macchine utensili, procedure di regolazione parametri macchine utensili a C.N., verificando l'adeguatezza e la funzionalità degli strumenti, degli utensili e delle attrezzature, adottando procedure di richiesta intervento manutenzione specialistica, controllando le lavorazioni mediante l'utilizzo dei strumenti di misura, rilevando anomalie, verificando i pezzi fabbricati con gli strumenti di misura e controllo e utilizzando procedure di segnalazione di non conformità di pezzi lavorati; **realizzare la programmazione di macchine utensili a controllo numerico**, adottando procedure di controllo qualità, procedure di monitoraggio funzionamento dei macchinari a CN, procedure di programmazione macchine utensili a CN, utilizzando procedure di regolazione parametri macchine utensili a CN, apparecchi di metrologia meccanica, linguaggi programmazione sistemi a controllo numerico computerizzato, strumenti di misurazione parametri meccanici; **realizzare la manutenzione ordinaria di macchine utensili a controllo numerico**, adottando procedure di controllo impianti e macchinari, procedure di richiesta intervento manutenzione specialistica, procedure di ripristino funzionalità di macchine utensili a controllo numerico, applicando le norme di prevenzione e di sicurezza sul lavoro, procedure di sostituzione di parti di macchinari usurate, procedure per la pulizia di impianti meccanici, utilizzando tecniche diagnostiche per rilevazione guasti su componenti elettrici di macchinari/impianti, tecniche diagnostiche per rilevazione guasti su componenti meccanici di macchinari/impianti, dispositivi di protezione individuali (DPI); **realizzare l 'attrezzaggio di macchine utensili a controllo numerico (CN)**, adottando metodi di posizionamento pezzi da lavorare nella macchina utensile a CN, utilizzando procedure di regolazione parametri macchine utensili a CN, procedure di sostituzione utensili macchine a controllo numerico, tecniche di montaggio/smontaggio attrezzi macchine utensili a CN, tecniche di scarico di macchine utensili a CN, dispositivi di protezione individuali (DPI), applicando le norme di prevenzione e di sicurezza sul lavoro, attivando le procedure di alimentazione di macchine utensili a CN, individuando la strumentazione da applicare alle macchine utensili a CN, comprendendo i disegni tecnici dei pezzi da lavorare, le indicazioni della scheda del ciclo di lavorazione e della scheda per il controllo qualità; **eseguire lavorazioni sumacchine utensili a controllo numerico (MUCN)**, adottando le procedure previste per il monitoraggio del funzionamento della macchina utensile a CN, le principali tecniche di lavorazione meccanica su MUCN, applicando le norme di prevenzione e di sicurezza sul lavoro, interpretando il disegno relativo all'esecuzione delle lavorazioni, analizzando le informazioni per la preparazione del ciclo di lavorazione, distinguendo le tipologie di lavorazioni da effettuare in relazione al pezzo ed al materiale costruttivo, utilizzando il CNC e il relativo software delle macchine utensili per la programmazione del ciclo di lavorazione o per la correzione dei parametri, regole e principi di economia di lavoro/produttività per ottimizzare la programmazione, verificando il ciclo programmato tramite simulazione, riconoscendo e prevenendo eventuali guasti e malfunzionamenti della macchina.

tecnico esperto di computer aided design, computer aided manifacturing;tecnico esperto office automation;
Tali lavoratori conoscono il disegno tecnico meccanico ed elettrico per essere in grado di interpretare progetti da realizzare tramite CAD, elementi fondamentali di meccanica soprattutto relativi alla definizione di tolleranze, quotature e finiture, elementi fondamentali di disegno di schemi elettrici per la loro realizzazione edinterpretazione, tecnologie dei materiali per l'impostazione dei parametri costruttivi dei beni in oggetto, i principali programmi di Office Automation e principali sistemi operativi, funzioni di un software CAD al fine di impostarne i parametri fondamentali, nonché i principali linguaggi di programmazione CAM per programmare il sistema, funzionalità dell'organo progettato onde ottimizzarne la realizzazione automatizzata, operatività delle macchine utensili automatiche per realizzare l'organo progettato, tecnologie dei materiali per impostare la programmazione e l'attrezzaggio della macchina in maniera adeguata alle caratteristiche finali del bene realizzato, elementi base di lingua inglese per utilizzare programmi CAM che operano in tale lingua. Essi conoscono altresì le norme internazionali di unificazione per i disegni tecnici (norme UNI), onde realizzare il disegno del bene conformemente alla normativa applicata, elementi di meccanica o elettrotecnica in funzione della propria specialità di lavoro, elementi di costruzione di macchine per la progettazione dei corretti meccanismi di trasmissione del moto, ed elementi di tecnica delle costruzioni, nonché elementi fondamentali del processo produttivo nel quale inserire l'oggetto disegnato o modificato, funzionalità del pezzo da affinare onde realizzarne modifiche e affinamenti in modo coerente con le modalità di utilizzo dello stesso, tecnologia dei materiali utilizzati per la costruzione del bene onde definirne le caratteristiche di tolleranza e finitura.
Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **impostare a CAD i parametri che definiscono le specifiche tecniche del pezzo**, analizzando le caratteristiche tecniche e di utilizzo del bene da progettare, interpretando le esigenze del processo di produzione del pezzo in esame onde stabilirne le correttecaratteristiche esecutive, valutando i parametri significativi che devono essere impostati per una definizione del progetto sufficientemente dettagliata ma non inutilmente onerosa; **programmare i sistemi CAM**, definendo le caratteristiche degli utensili di lavorazione sulle macchine automatizzate e interpretando il disegno meccanico e dedurre i parametri di lavorazione; **eseguire il disegno del pezzo** (o macchina o impianto),interpretando un progetto per realizzarne la rappresentazione grafica secondo le condizioni previste dall'utilizzo dello stesso, realizzando la rappresentazione grafica anche delle parti più complesse di quanto previsto anche in visione tridimensionale tramite sistemi CAD, realizzando semplici calcoli e verifiche strutturali dei pezzi disegnati onde garantirne le caratteristiche funzionali e di resistenza richieste e realizzando disegni tecnici anche in maniera tradizionale in modo da poter supplire ad occasionali disfunzioni dei sistemi automatizzati; **provvedere all'affinamento, modifica e ridefinizione del disegno**, recependo le modifiche suggerite anche da funzioni esterne a quella ove opera (ad esempio dalla produzione) variando eventualmente il progetto iniziale, interpretando i suggerimenti delle unità di produzione che evidenziano i miglioramenti

dimensionali e tecnologici del pezzo in costruzione e valutando le condizioni operative di quanto disegnato e realizzato al fine di individuarne eventuali carenze funzionali o applicative.
altre mansioni affini alle precedenti.

SETTORE ORAFO

In via esemplificativa:

incisore stampi;

Tali lavoratori conoscono le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro, le caratteristiche tecniche e chimiche dei materiali, gli strumenti per la lavorazione manuale ed informatizzata, nonché la tecnologia e le proprietà dei metalli utilizzati nella produzione orafa, le tecniche di riproduzione dei disegni sulla superficie da lavorare, i processi di produzione, le tecniche per il controllo di qualità, per il controllo dei costi e di quanto sia necessario per massimizzare la produzione e la distribuzione di beni e servizi. Essi conoscono altresì le macchine le attrezzature afferenti il loro ruolo, compresa la loro progettazione, il loro uso, la loro riparazione e manutenzione; le tecniche di progettazione, gli strumenti ed i principi utilizzati nella esecuzione di progetti tecnici di precisione, di progetti di dettaglio, di disegni e di modelli; i relativi circuiti elettronici, i processori ed i pacchetti applicativi; conoscono l'inglese tecnico, i principi e delle procedure per fornire servizi ai clienti e alle persone (valutazione dei bisogni del cliente, il raggiungimento degli standard di qualità e la valutazione della soddisfazione della clientela), applicazioni pratiche delle scienze ingegneristiche e della tecnologia, i principi e le leggi della fisica, le loro interrelazioni e applicazioni per capire la dinamica dei fluidi, dei materiali e dell'atmosfera e le strutture e i processi meccanici, elettrici, atomici e subatomici e le procedure amministrative e d'ufficio, dei programmi di elaborazione di testi, delle tecniche di gestione di archivi e di basi di dati.
Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **interpretare in condizioni di particolare autonomia operativa ed organizzativa e leggere disegni e progetti relativi al lavoro da realizzare** (effettuare calcoli o misurazioni, ecc.); **attrezzare, programmare e avviare le macchine utensili**; **controllare la qualità dei prodotti o del processo di lavorazione** (controllare i macchinari o le attrezzature, ecc.); **eseguire l'incisione dei pezzi in lavorazione ad elevato grado di finitura; provvedere al ciclo completo di messa a punto, collaudo e delibera funzionale**; **svolgere attività di manutenzione ordinaria su attrezzature, impianti o macchinari** e fornendo la propria particolare competenza per l'individuazione ed ideazione di modifiche del ciclo di produzione delle parti componenti al fine di realizzare le prestazioni previste.

modellista cesellatore martellatore;modellista gioielliere;

Tali lavoratori conoscono prodotti chimici e loro utilizzo nei laboratori orafi per il loro corretto stoccaggio e smaltimento in sicurezza, tecnologia dei metalli e delle leghe utilizzate nella produzione orafa (proprietà, fusione, lavorazioni e prove), metalli usati nelle lavorazioni orafe (oro, argento, platino, palladio etc), materiali, prodotti, utensili e tecnologie per la produzione orafa, laboratori, fornitori e filiere del settore orafo, processi e metodi di lavorazione tradizionale e automatizzati nel settore orafo (costruzione, fusione, elettroformatura, finiture galvaniche), metodi di produzione seriale per piccoli e medi laboratori, metodi per la fusione a cera persa per la produzione orafa, anche per piccoli laboratori, metodi di assemblaggio (saldatura, rivettatura, filettatura) per la costruzione del prezioso, nonché tecniche di decorazione delle superfici per la finitura dell'oggetto orafo, processi e metodi tradizionali e automatizzati (costruzione, fusione, elettroformatura, finiture galvaniche), movimenti, snodi, chiusure per oggetti di oreficeria per la finitura del prezioso, tecniche orafe tradizionali e contemporanee. Essi conoscono altresì tecniche per il trattamento, l'abbellimento delle gemme per la loro corretta attribuzione di valore, giacimenti, genesi, estrazione delle pietre preziose, tagli, famiglie e nomenclatura delle pietre preziose per il loro corretto riconoscimento e utilizzo, caratteristiche dei principali tagli di pietre (brillante, carré, baguette, navette, etc.) per la loro attribuzione di valore, caratteristiche elementari distintive e merceologiche delle pietre preziose, nonché i sistemi informatici esoftware per la progettazione in CAD di componenti ornamentali in metalli preziosi, interfaccia software per il design tridimensionale e bidimensionale nel settore orafo, elementi di design del prodotto orafo, elementi di tecnologia dei metalli preziosi, fondamenti geometrici di rappresentazione grafica (geometria piana e descrittiva, proiezioni ortogonali e assonometriche, proiezioni avanzate: esploso assonometrico), tecniche di rappresentazione grafica del gioiello e delle sue componenti (tecniche grafiche, coloristiche e di illustrazione mista: matita, pennarelli, acquerelli, china etc.), storia ed estetica del gioiello, del design e delle arti orafe dall'antichità fino ai nostri giorni.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **gestire ed effettuare la modellazione del prezioso**, realizzando il prototipo scegliendo la tecnologia, i metalli e le gemme appropriate in base al progetto grafico, alle capacità produttive, al costo finale del prodotto, e alle disponibilità del magazzino, realizzando il modello attraverso appropriate tecniche di lavorazione orafa manuale, modellando incera oggetti per la successiva fase di realizzazione in metallo prezioso, definendo le specifiche tecniche di componenti dell'oggetto orafo, per la produzione artigianale e/o in piccola serie, realizzando matrici, anche multiple per oggetti complessi, in gomma e silicone per la fusione a cera persa, riconoscendo e selezionando i materiali (metalli, leghe e pietre preziose) e realizzando leghe preziose in base alle esigenze del lavoro da eseguire; **garantire la realizzazione del prodotto**, predisponendo gli oggetti per l'incassatura di pietre (foratura degli oggetti, aggiornatura, castoni, griffe, etc.), modellando e realizzando il prodotto finito attraverso tecniche di lavorazione tradizionali e moderne, definendo le specifiche tecniche di componenti dell'oggetto orafo, per la produzione artigianale e/o in piccola serie, realizzando il prodotto orafo finito utilizzando la tecnologia appropriata, riconoscendo e selezionando i materiali (metalli, leghe e pietre preziose) per adeguarli alla

caratteristiche tecniche dell'oggetto progettato; **selezionare le pietre preziose**, valutando la qualità delle pietrepreziose, distinguendo eventuali falsi o imitazioni, analizzando e verificando le caratteristiche essenziali delle gemme tramite procedimenti di analisi di laboratorio, effettuando la valorizzazione della gemma attraverso appositi trattamenti di abbellimento e utilizzando correttamente le attrezzature gemmologiche per effettuarne una precisa analisi; **studiare il disegno tecnico**, traducendo gli elementi distintivi del progetto grafico del prezioso in linee operative per la realizzazione dell'oggetto orafo, analizzando gli elementi distintivi del progetto grafico del prezioso per tradurlo correttamente nella realizzazione del modello, intervenendo su progetti elaborati tramite specifici software o programmi CAD dal progettista al fine di adattarli alle esigenze di prototipia, analizzando ed interpretando le esigenze del mercato e le linee di tendenza del settore ai fini della definizione di oggetti di oreficeria che soddisfino il gusto del pubblico e/o del committente, modellando e realizzando il prototipo attraverso metodi di prototipazione rapida utilizzando sistemi CAD/CAM.

catenista meccanico;

Tali lavoratori conoscono le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro, le caratteristiche del settore di appartenenza ed il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento; conoscono le materie prime, le tecniche per il controllo di qualità, le macchine e le attrezzature per lo svolgimento delle loro attività, nonché la composizione, la struttura e le proprietà delle sostanze, dei processi e delle trasformazioni tecnologiche, chimiche e meccaniche sottostanti.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **eseguire con particolare autonomia organizzativa ed operativa la realizzazione del ciclo completo di attrezzaggio e messa a punto di macchine per catene di diversi tipi**, in relazione all'elevato livello di qualità della catena richiesta; fornire l'apporto della propria profonda esperienza per individuare modifiche a parti delle attrezzature coinvolte nello svolgimento dell'intera catena o delle macchine per la realizzazione delle prestazioni previste; **contribuire all'individuazione di soluzioni migliorative**, attraverso il presidio e la segnalazione delle criticità riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati.

incastonatore;

Tali lavoratori conoscono tecniche di lavorazione orafa classica e moderna, materiali per oreficeria, tecniche di rifinizione, tecnologia orafa, materiali per oreficeria, stili di lavorazione in oreficeria, metalli nobili, tecniche di lavorazione orafa classica e moderna, tecnologia orafa, pietre preziose, nonché le fasi del ciclo di progettazionee produzione orafa, caratteristiche storiche e culturali dell`arte della gioielleria/oreficeria, caratteristiche merceologiche dei materiali trattati, tipologie di comportamenti specifici e reciproci dei materiali trattati, tecniche di rifinitura dell'incastonatura, concetti di tecnologia orafa e di gemmologia per rifinire un gioiello, tipologie di materiali adesivi, diluenti e solventi utili. Essi conoscono altresì concetti di tecnologia orafa per

realizzare il castone per la posa delle pietre preziose, concetti di tecnologia orafa, di chimica dei minerali e di gemmologia per incastonare.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **predisporre il materiale gemmologico**, riconoscendo i diversi tipi di materiale gemmologico (organico e inorganico e le sottocategorie), valutando la qualità del materiale gemmologico in funzione di criteri predefiniti e delle caratteristiche diagnostiche, scegliendo il tipo di materiale gemmologico sulla base della lavorazione da realizzare, definendo modalità e tecniche di valorizzazione, trattamento e lapidazione del materiale gemmifero e riconoscendo il livello di rispondenza della gemma secondo le specifiche progettuali; **assicurare la rifinitura di un gioiello dopol'incastonatura di pietre preziose**, eseguendo l'eliminazione del materiale adesivo e il lavaggio dell'oggetto orafo e del materiale metallico in eccesso dall'oggetto orafo (scopertura), individuando anomalie tramite utilizzo di lenti, microscopi, controllo binoculare o riprese digitali, levigando e limando i bordi della incastonatura, controllando la stabilità della pietra fissata, utilizzando tecniche per la rifinitura dell'incastonatura di pietre preziose, tecniche per lavorazione artistica metalli, utensili per lavorazione orafa e verificando la tenuta dei sistemi di bloccaggio della pietra preziosa; **realizzare il castone per la posa delle pietre preziose**, affilando gli utensili in funzione delle lavorazioni previste, scavando tagli lucidi nelle sedi forateed assettare le sedi al fine di ottenere una base idonea per l'incassatura delle pietre, tracciando le sedi per l'incastonatura delle pietre preziose, forando la cavità del gioiello o dell'oggetto in funzione delle dimensioni e della posizione della pietra preziosa, limando la cavità del gioiello o dell'oggetto in funzione delle dimensioni e della posizione della pietra preziosa, utilizzando tecniche per incassi su metallo oggetti di oreficeria e tecniche per lavorazione artistica metalli, utilizzando utensili per lavorazione orafa; **provvedere a incastonare pietre preziose su un gioiello**, lavorando il metallo o le leghe con l'ausilio degli utensili da lavoro più adatti, adottando le varie tecniche di lavorazione in funzione della forma, misura e taglio delle pietre, utilizzando tecniche per incassi su metallo oggetti di oreficeria, i principali stili di incastonatura ed utensili per lavorazione orafa, inserendo e richiudendo il metallo attorno alle pietre preziose con speciali martelletti elettrici o ceselli a mano.

altre mansioni affini alle precedenti.

SETTIMO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori tecnici ed amministrativi che svolgono funzioni direttive che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e facoltà di decisioneed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite. Appartengono altresì a questo livello i lavoratori che svolgono compiti di collegamento tra l'impresa in cui operano ed enti esterni, ovvero i lavoratori che svolgono compiti di segreteria e assistenza, raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare, in forma corretta e sintetica, eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione, anche attraverso strumenti informatici e software integrati.

Le ***competenze trasversali*** ad essi associate sono: 1) **coordinarsi con gli altri**; 2) **orientamento al servizio**; 3) **flessibilità**; 4) **gestione del tempo**; 5) **negoziazione**; 6) **problem solving**; 7) **pensiero critico**; 8) **gestione dei conflitti**; 9) **comunicazione efficace**; 10) **resilienza**. Esse vengono applicate in contesti non determinati, esposti a cambiamenti continui di norma confrontabili rispetto a variabili note e soggetti a variazione, governando processi di integrazione, trasformazione elaborando strategie di attuazione e indirizzando lo sviluppo deirisultati, decidendo in modo indipendente e indirizzando obiettivi e modalità di attuazione.

Le ***competenze digitali*** sono riportate nella colonna centrale della tabella che segue, dando evidenza del relativo livello di padronanza delle medesime:

Area delle Competenze	Competenze Digitali	Padronanza
1. Alfabetizzazione su informazioni e dati	1.1 Navigare, ricercare e filtrare dati, informazioni e contenuti digitali	7
	1.2 Valutare dati, informazioni e contenuti digitali	
	1.3 Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	
2: Collaborazione e comunicazione	2.1 Interagire con gli altri attraverso le tecnologie	
	2.2 Condividere informazioni attraverso le tecnologie digitali	
	2.3 Esercitare la cittadinanza attraverso le tecnologie digitali	
	2.4 Collaborare attraverso le tecnologie digitali	
	2.5 Netiquette	
3: Creazione di contenuti digitali	3.1 Sviluppare contenuti digitali	
	3.2 Integrare e rielaborare contenuti digitali	
	3.3 Copyright e licenze	
	3.4 Programmazione	
4: Sicurezza	4.1 Proteggere i dispositivi	
	4.2 Proteggere i dati personali e la privacy	
	4.3 Proteggere la salute e il benessere	
	4.4 Proteggere l'ambiente	
5: Risolvere problemi	5.1 Risolvere problemi tecnici	
	5.2 Individuare bisogni e risposte tecnologiche	
	5.3 Utilizzare in modo creativo le tecnologie digitali	
	5.4 Individuare i divari di competenze digitali	

In via esemplificativa:

tecnico di laboratorio;tecnico di sala prove;

Tali lavoratori conoscono caratteristiche di attrezzi ed utensili meccanici, elementi di disegno tecnico, l'informatica applicata alle lavorazioni meccaniche, la modulistica aziendale di riferimento: schede istruzioni, programmi di produzione, schede controllo qualità, ecc., la sicurezza sul lavoro: regole e modalità di comportamento (generali e specifiche), i principali materiali e relative caratteristiche tecnologiche, i principali riferimenti legislativi e normativi in materia di ISO-9001 per le lavorazioni e costruzioni meccaniche, i principali strumenti di misura (calibri, micrometri, comparatori, ecc.) e relativi campi di applicazione, le principali lavorazioni su macchine utensili e a controllo numerico, principi comuni e aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza, principi di meccanica, principi di progettazione del ciclo e del processo di lavorazione in ambito meccanico, nonché caratteristiche e funzionamento di macchine utensili a controllo numerico, elementi di elettrotecnica, elementi di elettronica, elementi di tecnologia meccanica, elementi di matematica applicata alla programmazione, il linguaggio di programmazione cad/cam. Essi conoscono altresì

caratteristiche e funzionamento di macchine utensili tradizionali e a cn, elementi di disegno meccanico, elementi di elettromeccanica e i processi di lavorazione meccanica.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **provvedere alla stesura del ciclo di lavorazione su macchine tradizionali**, definendo il processo produttivo in funzione della prevenzione dei rischi per la sicurezza di persone ed ambiente di lavoro, identificando analiticamente le attrezzature e gli utensili da utilizzare, i parametri tecnologi e le tolleranze da rispettare, la sequenza delle fasi di lavorazione e delle singole operazioni, il materiale da utilizzare e le sue dimensioni, le macchine idonee alla produzione, tradizionali o a cn, utensili, attrezzature, strumenti di misura e controllo necessari ai collaudi e mostrando in modo schematico o convenzionale il posizionamento e il fissaggio del pezzo e degli utensili; **provvedere alla redazione del programma di lavorazione per le macchine CN**, applicando le procedure di regolazione dei parametri delle macchine utensili a cn, procedure di programmazione macchine utensili, le procedure previste per il monitoraggio del funzionamento dei macchinari, comprendendo ed interpretando progetti di prodotti, identificando la componentistica meccanica, elettromeccanica, elettronica, pneumatica e oleodinamica del sistema automatizzato, in relazione al ciclo di funzionamento della macchina, interpretando dal punto di vista morfologico, dimensionale e tecnologico il prodotto da realizzare, verificando il corretto funzionamento del programma e utilizzando linguaggi programmazione sistemi a controllo numerico computerizzato; **monitorare il funzionamento delle macchine utensili**, applicando le norme ed utilizzare gli strumenti di prevenzione e di sicurezza sul lavoro, rilevando eventuali anomalie e non conformità, attivando prontamente le procedure di richiesta intervento manutenzione specialistica in caso di guasti od anomalie di funzionamento della macchina e le procedure previste nei casi di non conformità e valutando la correttezza e l'efficienza del processo di lavorazione; **analizzare le specifiche tecniche e progettuali del prodotto da realizzare**, individuando il materiale da utilizzare e le sue dimensioni, leggendo ed interpretando il disegno tecnico meccanico, idraulico e pneumatico, interpretando dal punto di vista morfologico, dimensionale e tecnologico il prodotto da realizzare, definendo il processo produttivo in funzione della prevenzione dei rischi per la sicurezza di persone ed ambiente di lavoro, comprendendo ed interpretando progetti di prodotti.

tecnico in computer grafica;

disegnatore progettista/tecnico disegnatore

Tali lavoratori conoscono principi ed elementi di base di un sistema qualità, direttive e normative sulla qualità di settore, strumenti e tecniche di monitoraggio delle attività e dei risultati raggiunti, procedure e strumenti attinenti al sistema qualità, software e tecniche di animazione virtuale, modalità di utilizzo di Plotter 3D Strumenti e tecniche per la realizzazione di plastici tecnologici, programmi CAD, tecniche di modellizzazione manuale, nonché la stampa 3D (tecniche, tecnologie e loro gestione), materiali e prodotti settoriali, tecniche di Rendering e tecniche e strumenti di presentazione di un prototipo/modello. Essi conoscono altresì elementi di customer satisfaction, procedure per il controllo e collaudo, le normative settoriali, i materiali settoriali (caratteristiche fisiche, chimiche e meccaniche, mercati di riferimento, requisiti estetici, funzionali ed

ergonomici), strumenti di misura e verifica, nonché i linguaggi tecnici di riferimento, elementi fondamentali della Storia dell'architettura e storia del Design, strumenti e tecniche di disegno manuale, tecniche e software di archiviazione, tecniche di disegno manuale, tecniche di ascolto e di comunicazione, strumenti di ricerca tradizionali e informatici. I suddetti lavoratori conoscono inoltre tecniche e strumenti di pianificazione, processi e cicli di lavoro settoriali, elementi di preventivistica, elementi di contabilità, software di progettazione 2D e 3D, software e tecniche di animazione virtuale, il linguaggio tecnico in lingua inglese, la normativa ambientale e fattori di inquinamento, i segnali di divieto e prescrizioni correlate, nozioni di primo soccorso, metodi per l'individuazione e il riconoscimento delle situazioni di rischio, dispositivi di protezione individuale e collettiva edelementi di ergonomia.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **operare secondo i criteri di qualità stabiliti dal protocollo aziendale**, riconoscendo e interpretando le esigenze del cliente/utente interno/esterno alla struttura/funzione organizzativa, applicando gli elementi di base di un sistema per la gestione della qualità, procedure e istruzioni operative attinenti al sistema qualità previsti nella struttura organizzativa di appartenenza, modelli, schemi o schede precostituiti di documentazione delle attività svolte e dei risultati ai fini della implementazione del sistema qualità, metodi e tecniche di verifica del proprio operato edei risultati intermedi e finali raggiunti; **realizzare e presentare prototipi/modelli fisici e/o virtuali**, applicando le diverse tecniche di modellizzazione, tecniche di animazione virtuale, tecniche di o rendering, modalità di illustrazione/presentazione del prototipo/modello, utilizzando programmi CAD, Plotter 3D, curando la manutenzione di stampanti 3D, configurando stampanti 3D e realizzando plastici; **valutare la rispondenza del prototipo/modello agli standard qualitativi previsti dalle specifiche di progettazione**, effettuando test e prove di funzionalità e resistenza, utilizzando strumenti di misura e verifica, individuando elementi di revisione del progetto, del modello/prototipo e applicando tecniche di rilevazione del grado di soddisfazione del cliente interno/esterno, sviluppare un'idea progettuale di prodotto sulla base delle richieste del cliente esterno/interno, applicando metodi per la corretta identificazione e comprensione delle richieste del cliente interno/esterno, identificando le soluzioni possibili e le diverse ipotesi progettuali/costruttive, utilizzando repository e librerie documentali, realizzando schizzi e disegni/bozze di massima, individuando materiali, strumenti, attrezzature per la progettazione/realizzazione del manufatto e applicando le normative di settore; **definire e pianificare attività da compiere sulla base delle istruzioni ricevute e/o della documentazione di appoggio e del sistema di relazioni**, utilizzando indicazioni di appoggio (documenti, procedure, protocolli) e/o istruzioni per predisporre le diverse attività, pianificando la realizzazione, anche in team, del prodotto/progetto alla luce delle opportunità e dei vincoli, applicando metodiche e tecniche per la gestione dei tempi di lavoro in rapporto alla commessa e predisponendo preventivi di massima dei costi di realizzazione; **tradurre l'idea progettuale di massima in un elaborato grafico anche a supporto della realizzazione di un modello/prototipo** ,redigendo la documentazione tecnica contenente le specifiche realizzative, applicando normative settoriali, tecniche di progettazione con software diversi e tecniche di animazione virtuale, calcolando i costi associati alle diverse scelte progettuali e di eventuali varianti progettuali richieste dal cliente, predisponendo, laddove richiesto, il preventivo esecutivo e/o di dettaglio, eseguendo disegni tecnici bidimensionali e tridimensionali con l'ausilio delle tecnologie più idonee alle esigenze specifiche di progetto e di contesto e i rilievi con

strumenti tradizionali ed evoluti, applicando tecniche di indagine preliminare del sito, elaborando varie tipologie di viste, predisponendo il layout di stampa e il progetto per il cliente, creando librerie di materiali ed elementi costruttivi e di progetto, redigendo documentazione tecnica contenenti le specifiche realizzative e/o d'uso, nonché definendo i requisiti estetici, funzionali ed ergonomici del prodotto; **operare in sicurezza e nel rispetto delle norme di igiene e di salvaguardia ambientale**, identificando e prevenendo situazioni di rischio per sé, per altri e per l'ambiente, identificando figure e norme di riferimento al sistema di prevenzione/protezione, situazioni di rischio relative al proprio lavoro e le possibili ricadute su altre persone, i principali segnali di divieto, pericolo e prescrizione tipici delle lavorazioni del settore, adottando comportamenti lavorativi coerenti con le norme di igiene e sicurezza sul lavoro e con la salvaguardia/sostenibilità ambientale, i comportamenti previsti nelle situazioni di emergenza, i principali interventi di primo soccorso nelle situazioni di emergenza, le modalità di smaltimento del materiale di consumo, procedure, protocolli e tecniche di igiene, pulizia e riordino degli spazi di lavoro, soluzioni organizzative della postazione di lavoro coerenti ai principi dell'ergonomia e utilizzando i dispositivi di protezione individuale e collettiva.

segretario assistente;

Tali lavoratori conoscono principi di organizzazione aziendale, tecniche di pianificazione delle attività, tecniche di time management, nozioni sulle caratteristiche dei titoli di viaggio, tecniche di comunicazione e promozione (anche in logica web based), nonché cenni di visual merchandising e tipologie di layout dispositivi, le tipologie dei documenti contabili, le funzionalità di base dei principali software applicativi per il trattamento di documenti amministrativo-contabili, i principi di base di normativa relativa alla privacy, contabilità generale, sistemi di pagamento e gestione delle transazioni monetarie. Essi conoscono altresì le tecniche comunicative e relazionali, le funzionalità dei principali software applicativi d'ufficio (fogli elettronici, programmi divideoscrittura, database relazionali), caratteristiche e funzionalità delle attrezzature d'ufficio (PC, telefono, fotocopiatrice, scanner), l'informatica di base e servizi internet (navigazione, ricerca informazioni sui principali motori di ricerca, posta elettronica, PEC) e le principali tecniche di comunicazione scritta, verbale e web based.
Competenze

Tra le competenze attese associate al ruolo è possibile annoverare: **organizzare riunioni ed eventi**, in coerenza con le indicazioni ricevute, applicando le principali tecniche per la redazione di comunicati, avvisi e convocazioni d'uso comune anche in modalità web based ed adottando procedure e tecniche per l'organizzazione di trasferte e la prenotazione di biglietti di viaggio e pernottamenti; **provvedere alla gestione di comunicazioni ed informazioni**, distinguendo gli elementi identificativi delle comunicazioni in entrata per lo smistamento ed applicarli a quelle in uscita, identificando le priorità (quando non esplicitate), utilizzando i mezzi per il ricevimento e la trasmissione di comunicazioni interne ed esterne all'uffici e gli applicativi informatici per la redazione di tabelle, presentazioni, statistiche e report per interlocutori interni ed esterni, individuando ed applicando modalità manuali ed informatiche di protocollo, classificazione ed archiviazione deidocumenti d'ufficio e applicando le principali tecniche per la redazione di comunicati, avvisi e convocazioni d'uso comune, anche in logica web based (social media, community).

contabile (lavoratore laureato o diplomato);

Tali lavoratori conoscono i processi caratteristici della funzione amministrativa e le interazioni con le altre funzioni aziendali, le procedure e i documenti che competono al processo amministrativo contabile, le tipologie e i metodi di rilevazione contabili e di bilancio, la struttura, il funzionamento e la dinamica della partita doppia, le innovazioni legislative rispetto all'IVA, IRAP, IRPEF e ICI e la normativa sulla privacy. Tali lavoratori, inoltre, conoscono la struttura della busta paga, i programmi standard di gestione delle elaborazioni e la regolazione giuridico contrattuale degli elementi e degli istituti dei cedolini. Essi conoscono altresì la struttura ed il processo di costruzione del budget, i concetti di costi fissi, variabili, diretti, indiretti, i margini di contribuzione, la gestione caratteristica e la gestione finanziaria, la struttura patrimoniale ed il rapporto tra fonti di finanziamento e impieghi finanziari. I suddetti lavoratori hanno inoltre un'ottima conoscenza dei software di gestione della contabilità, degli strumenti di office per la gestione quotidiana dei flussi di lavoro e per l'archiviazione, nonché dei programmi di gestione della home banking ed in generale di pagamento e riscossione. Essi, inoltre, hanno un buon approccio al problem solving e alla comunicazione interpersonale ed elettronica con colleghi e consulenti esterni e lavorano per obiettivi, individuali e di gruppo.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **organizzare in autonomia, con l'utilizzo di strumenti informatici, l'agenda delle scadenze amministrative aziendali,** coordinando le aree aziendali per il rispetto dei tempi prescritti, identificando le disposizioni legislative influenzanti le scadenze aziendali, redigendo il programma delle scadenze, segnalando in anticipo comportamenti e documenti necessari per il rispetto dei tempi, supportando gli enti aziendali nella gestione dei contratti con fornitori, collaboratori e clienti, coordinando i gruppi di lavoro e prendendo decisioni; **gestire la ricezione ed emissione di documenti contabili nel rispetto delle norme** identificando informazioni e dati per la redazione di documentazione, organizzando i documenti per le registrazioni contabili, caricando i dati nel software gestionale, adempiendo alle disposizioni normative vigenti, effettuando i controlli per il riscontro della correttezza del processo contabile, conducendo relazioni con soggetti esterni, raccogliendo i documenti del processo di gestione e redigendo il documento relativo all'operazione contabile; **gestire il protocollo, lo smistamento e l'archiviazione dei documenti in entrata e l'accesso agli stessi dopo l'archiviazione** , raccogliendo i documenti contabili vistati per caricamento avvenuto, smistando i documenti contabili secondo il protocollo di archiviazione aziendale, estraendo informazioni da una base di dati esistente ed operando nel rispetto delle norme sulla privacy; **pianificare il piano di lavoro per l'organizzazione delle registrazioni contabili** in autonomia e coordinando in termini di supervisione e aiuto gli addetti alla contabilità, supportando gli addetti alla contabilità, curando l'innovazione e l'adeguamento del sistema contabile e del software aziendale alla evoluzione delle norme, alle caratteristiche aziendali e del settore di riferimento ed individuando soluzioni innovative rispetto ai problemi emergenti; **gestire le registrazioni dei documenti contabili e gli adempimenti fiscali e previdenziali** effettuando le registrazioni contabili relative ai documenti secondo il piano di lavoro predisposto e osservando le disposizioni normative; **gestire la raccolta degli elementi che permettono di predisporre la busta paga**, raccogliendo i dati di input provenienti dai servizi- settori aziendali o dalle aziende clienti, utilizzando il programma di gestione delle elaborazioni, effettuando conteggi e governando le relazioni e

la corrispondenza con interlocutori diversi; **controllare periodicamente l'andamento dei flussi finanziari e fornire report di commento al superiore**; **gestire i pagamenti utilizzando strumenti adeguati e la home banking,** collaborando alla predisposizione del piano dei centri di costo e i collegamenti con la contabilità generale, alla predisposizione del budget aziendale sia economico che finanziario in autonomia sulla base di indicazioni generali della direzione avviando il processo di costruzione del budget, consultando il responsabile sulla base delle indicazioni di budget emergenti da una prima ricognizione in azienda e reiterando il processo per definizione di una ipotesi di budget; **gestire in autonomia la raccolta, l'inserimento, la elaborazione e la restituzione dei dati sull'andamento economico finanziario dell'azienda** confrontandosi con il consulente esterno e predisponendo i report per il superiore e la direzione rilevando i dati a consuntivo sull'andamento aziendale, innovando le soluzioni di raccolta dei dati e di elaborazione del report di sintesi, applicando metodi orientati alla soluzione dei problemi, definendo ipotesi di intervento per il miglioramento della redditività aziendale, formulando un'analisi dei risultati aziendali e curando le relazioni con il responsabile e con altri stakeholder interni ed esterni implicati nel controllo di gestione; **collaborare alla definizione del piano finanziario aziendale che origina dal budget secondo idonee soluzioni tecniche di politica finanziaria** formulando la previsione delle entrate ed uscite di cassa, curando la realizzazione operativa del piano entrate ed uscite, concordando con la cassa il piano elaborato e controllando gli scostamenti; gestire il rapporto con gli enti finanziari (banche, società di leasing, ecc…) applicando un atteggiamento di negoziazione per il miglioramento delle condizioni con il sistema finanziario; **gestire le scritture di integrazione e di rettifica, riepilogo e chiusura di fine esercizio** effettuando le scritture contabili dopo la condivisione con i responsabili e, laddove presente, con consulente esterno e controllando i risultati delle scritture effettuate; **collaborare alla redazione e alla chiusura del bilancio aziendale**, individuando le caratteristiche fondamentali dellaconfigurazione del bilancio sociale aziendale e formulando proposte di struttura del bilancio sociale aziendale.

approvvigionatore;

Tali lavoratori conoscono metodologie di qualificazione fornitori, tecniche di indagine e monitoraggio del mercato per individuazione fornitori (tradizionali e web-based), software di gestione dell'approvvigionamento e sistemi ERP, le principali tipologie contrattuali e normative applicate alle transazioni commerciali, Software digestione dell'approvvigionamento e sistemi ERP, tecniche di analisi costi/benefici, tecniche di gestione delle relazioni commerciali con i fornitori, tecniche di comunicazione e negoziazione, nonché le principali tipologie contrattuali e normative applicate alle transazioni commerciali, la normativa comunitaria, nazionale e regionalein materia di ambiente (emissioni in atmosfera; autorizzazione ambientale integrata; scarichi idrici; rumore esterno; gestione dei rifiuti), nozioni di chimica dell'atmosfera, del suolo e delle acque, di biologia industriale e di ecologia, principi di Valutazione d'Impatto Ambientale (VIA), caratteristiche e componenti dei Sistemi di Gestione Ambientale (SGA), caratteristiche e proprietà di strumenti statistici e previsionali applicabili alle tematiche ambientali, metodologie di analisi del ciclo produttivo, nozioni sul funzionamento di impianti e macchinari presenti nei processi produttivi, e. laddove richiesto, tecniche di insegnamento e di valutazione dell'apprendimento (stili, strategie, modalità).

Competenze

Tra le competenze attese associate al ruolo è possibile annoverare: **pianificare approvvigionamento e acquisti**,applicando criteri di selezione dei fornitori e valutazione delle offerte, tecniche comparative della qualità dei prodotti e/o servizi offerti dai fornitori, tecniche di valutazione della performance della fornitura e definendo lecondizioni della fornitura; **configurare il sistema di fornitura**, redigendo richieste di offerta di fornitura, definendo la soluzione contrattuale adeguata alla tipologia delle forniture richieste, predisponendo gli ordini di acquisto e rilevando il grado di soddisfazione dei fruitori in merito alle forniture acquisite; gestire il processo di acquisto, utilizzando i dispositivi di monitoraggio e misurazione, applicando tecniche di campionamento, raccolta e analisi dei dati relativi agli impatti ambientali dell'azienda e dei servizi di supporto alla produzione, tecniche di informazione del personale in materia di norme procedure ambientali, tecniche di trasferimento di conoscenze/competenze al personale in materia di norme e procedure ambientali, valutando l'impatto ambientale dell'azienda in termini di inquinamento idrico, acustico, del suolo, dell'aria e da rifiuti, formulando obiettivi di miglioramento delle prestazioni ambientali dell'organizzazione, promuovendo tecnologie per il risparmio energetico e l'uso delle fonti rinnovabili e definendo procedure inerenti il Sistema di Gestione Ambientale.

programmatore di produzione;

Tali lavoratori conoscono applicativi informatici a supporto della gestione dei flussi informativi e della comunicazione, caratteristiche e convenzioni dei linguaggi specialistici in lingua madre e straniera del settore diriferimento, tecniche di negoziazione e gestione dei conflitti, tecniche, metodi e strumenti di raccolta, elaborazione, analisi di informazioni e dati, tecniche di reporting, fonti documentali che regolano la vitalavorativa e l'impresa, principi di qualità e controllo della produzione, sicurezza, prevenzione, sostenibilità (normative, protocolli, procedure, approcci di riferimento per il settore di appartenenza), tecniche di rilevazione dati e informazioni, tecniche per la valutazione economica delle alternative, nonché metodi quantitativi per il dimensionamento delle aree produttive e di assemblaggio, norme e linee guida di riferimentoper il settore, la metodologia ECR (Efficient Consumer Response), nozioni di statistica, sistemi di trasporto e delle modalità di consegna, sistemi integrati identificativi di lettura (bar-cose, trasponder, ecc.), sistemi MRP (Material Requirements Planning) e software per la gestione informatizzata del magazzino. Essi conoscono altresì algoritmi di progettazione e miglioramento del lay-out e della matrice prodotto-processo, principigenerali OEE (Overall Equipment Effectivess - Efficienza Totale di un Impianto), forme di automazione industriale, elementi di contabilità analitica e tecniche di schedulazione teorica delle attività.

Competenze

Tra le competenze attese associate al ruolo è possibile annoverare: **interagire nel gruppo di lavoro**, adottando modalità di comunicazione e comportamenti in grado di assicurare il raggiungimento di un risultato comune, utilizzando strumenti, documentazione e tecniche specifiche per reperire e condividere informazioni e istruzioni, modalità di gestione delle relazioni e di comunicazione differenziate in rapporto alle situazioni e alle diverse tipologie di interlocutori, documentando le attività secondo le procedure previste e criteri di tracciabilità e condividendo le informazioni sul lavoro e sui risultati ottenuti; **assumere comportamenti e strategie funzionali ad un'efficace ed efficiente esecuzione delle attività**, valutando i risultati intermedi e finali

raggiunti nella propria attività, utilizzando le risorse secondo criteri di efficacia ed efficienza, le tecnologie e le tecniche specifiche del settore, nel quadro delle normative, dei protocolli e dei disciplinari di riferimento, identificando le criticità emergenti da processi lavorativi e le possibili soluzioni migliorative, nonché i dati quantitativi e qualitativi relativi alla misurazione aziendale della produttività; **organizzare approvvigionamenti e rete distributiva**, applicando procedure standard del Sistema Qualità per valutare l'incidenza legata alla presenza di difettosità, determinando le principali inefficienze della filiera e politiche di gestione della manutenzione, identificando i blocchi funzionali della catena logistica (Supply Chain) per standardizzare i flussi e realizzare l'integrazione logistica, i sistemi di immagazzinamento in base alle modalità di stoccaggio ed alle movimentazioni da eseguire e interventi migliorativi della filiera, organizzando la programmazione operativa delle spedizioni, ottimizzando lo sfruttamento capacitivo dei vettori di trasporto, programmando l'approvvigionamento dei ricambi, utilizzando software per la gestione del magazzino per programmare, gestendo e contabilizzando i prelievi di merce, le giacenze e gli inventari; **controllare le fasi e i tempi della gestione della produzione industriale nell'ottica dell'ottimizzazione e della qualificazione del prodotto** , applicando tecniche di gestione operativa e di controllo della produzione, le principali tecniche di controllo dell'avanzamento della produzione per eseguire la schedulazione operativa delle attività identificando le azioni di intervento a fronte dell'analisi degli scostamenti tra i costi a preventivo e quelli a consuntivo, pianificando in forma aggregata i fabbisogni di risorse e di capacità per definire i piani di produzione e verificando l'efficacia degli interventi di manutenzione in ottica OEE (Efficienza Totale di un Impianto).

analista di business;

Tali lavoratori conoscono tipologie di basi di dati, caratteristiche del Data Warehousing, concetti di economia aziendale e di organizzazione aziendale per la rilevazione di dati e informazioni relative al business aziendale, criteri guida per la progettazione dei data analytics, concetti di economia aziendale e di organizzazione aziendale per l'elaborazione e restituzione dei dati, in relazione alla tipologia e alle esigenze dei fruitori dei dati, elementi di Statistica descrittiva e inferenziale per elaborare modelli descrittivi, nonché tipologie e caratteristiche di modelli di analisi multivariata, caratteristiche del Data mining e dei relativi strumenti di data werehousing, strumenti di Business Intelligence, criteri per la scelta delle informazioni funzionali al business, metodologie di organizzazione aziendale, specifiche per la progettazione dei data base, strategie di business e sistemi informativi in ambito aziendale.

Competenze

Tra le competenze attese associate al ruolo è possibile annoverare: **realizzare la rilevazione di dati e informazioni relative al business aziendale**, adottando procedure di accesso alle base dati, identificandogruppi distinti di consumatori/potenziali acquirenti, definendo gli indici di attrattività dei singoli segmenti, utilizzando il linguaggio SQL e altri strumenti di interazione con un DB e software Data Warehousing; **assicuraree realizzare la restituzione dei risultati dell'analisi di dati e informazioni relative al business aziendale** , elaborando modelli descrittivi e predittivi utili per il business, adottando modalità di restituzione dei dati, in relazione alla tipologia e alle esigenze dei fruitori dei dati e tecniche di presentazione di report di ricerca, utilizzando tecniche di redazione documentale, modelli standard per redigere report analisi dati, software

foglio elettronico (Microsoft Excel, Lotus 123 o analoghi) e strumenti di reporting; **realizzare l'analisi statistica di dati e informazioni relative al business aziendale**, adottando modelli di analisi multivariata, utilizzando tecniche di analisi database, software analisi ed elaborazione statistica dei dati (SPSS o analoghi), strumenti di data mining, strumenti di Data Warehousing e Business Intelligence, strumenti di estrazione e analisi dei dati in un data warehouse e strumenti OLAP; **individuare fonti e canali informativi utili per acquisire dati relativi al business aziendale**, definendo la tipologia di informazioni pertinenti con il business aziendale, inventariando possibili fonti per la tipologia di informazioni ritenute pertinenti con il business aziendale, individuando i canali di accesso alle fonti scelte, sperimentando la validità delle fonti e di canali per reperire le informazioni di interesse e utilizzando software, foglio elettronico (Microsoft Excell, Lotus 123 o analoghi).

amministratore piattaforma di e-learning;

Tali lavoratori conoscono la sicurezza informatica, i sistemi operativi, elementi di comunicazione interpersonale, sistemi di content management, problematiche generali della produzione multimediale, processi formativi a distanza, metodi di valutazione di attività formative, sistemi di knowledge management, piattaforme di e-learning, principi di usabilità web, principi di accessibilità web, applicazioni web, sistemi di collaborative learning, l'inglese informatico, elementi di architettura hardware e software, sistemi di web conferencing, nonché le problematiche generali della produzione multimediale, elementi di architettura hardware e software, processi formativi a distanza, metodologie formative on line, problematiche delle comunità virtuali, applicazioni web, la sicurezza informatica.
Competenze

Tra le competenze attese associate al ruolo è possibile annoverare: **garantire assistenza tecnica ad utenti e- learning**, utilizzando piattaforme di e-learning, sistemi di content management, sistemi di web conferencing, sistemi di monitoraggio formativo (tracking on line, off line) e sistemi di collaborative learning, applicando metodologie di pianificazione formativa, tecniche di coordinamento di gruppi di lavoro e tecniche di troubleshooting; **amministrare la piattaforme di e-learning**, applicando tecniche di project management, metodologie di rilevazione dei bisogni formativi, procedure di back-up dei dati, utilizzando sistemi di content management, piattaforme di e-learning, sistemi di web conferencing, sistemi di monitoraggio formativo (tracking on line, off line) e sistemi di collaborative learning.

operatore centro elaborazione dati;

Tali lavoratori conoscono gli ambienti di sviluppo e i relativi strumenti (CASE - IDE), le applicazioni critiche e distribuite, tecniche di manutenzione di una base dati, architetture software, le basi di dati, le componenti COM, COM+, .NET e ASP, nonché la gestione e i permessi sugli oggetti e comandi (GRANT, REVOKE, DENY). Essi conoscono altresì l'identificazione della soluzione IT, le interfacce standard di database (ODBC, JDBC), i linguaggi di programmazione, la manipolazione dati in una base dati (stored procedure, transazioni, trigger, viste), i metodi di programmazione software, nonché i modelli di applicazioni Internet, i modelli di dati, il modello Object Oriented all'analisi di sistemi, le piattaforme di sviluppo per applicazioni web e i principi di

programmazione sicura. I suddetti lavoratori conoscono inoltre il processo di sviluppo software, progettazione e sviluppo di applicazioni web, la programmazione orientata agli oggetti, la sicurezza delle applicazioni web, i sistemi operativi SQL (Structured Query Language), gli standard J2EE, gli strumenti di progettazione di basi dati (Oracle Designer, ERWin) e le tecnologie web, nonché le norme sulla sicurezza sul lavoro, e il linguaggio tecnicoin lingua inglese.

Competenze

Tra le competenze attese associate al ruolo è possibile annoverare: **programmare il software**, utilizzando il linguaggio UML e strumenti di progettazione di basi dati (Oracle Designer, ERWin), linguaggi di programmazione, metodologie di programmazione software, strumenti CASE e IDE, strumenti di collaborazione(es. messaggi, forum) e di controllo delle versioni, strumenti di misurazione delle prestazioni, XML e altri linguaggi di formattazione grafica dei dati; **sviluppare applicazioni web**, applicando tecniche di creazione applicazioni Internet con moduli multipli, utilizzando ASP o VBA in ambiente .NET, linguaggi e ambienti di sviluppo web (es. Java, .Net), piattaforme di sviluppo per applicazioni web, strumenti di costruzione di interfacce utente per internet; **implementare basi dati**, applicando procedure, transazioni, trigger, funzioni definite dall'utente e viste, utilizzando il linguaggio SQL e altri strumenti di interazione con un DB, interfacce standard di database ODBC, JDBC, strumenti di progettazione di basi dati (Oracle Designer, ERWin), XML e altri linguaggi di formattazione grafica dei dati.

specialista di applicazioni informatiche e software;

Tali lavoratori conoscono concetti di gruppo, posizione, ruolo, comportamenti individuali e collettivi, dinamichedi gruppo, clima organizzativo; comportamenti spontanei in situazione di stress e loro modalità di indirizzo e governo, modalità operative di valutazione della qualità di un servizio, aspetti di gestione della qualità di un processo di erogazione di servizi, concetti di qualità promessa, erogata, attesa e percepita, le normative vigentiin materia di sicurezza, prevenzione infortuni, prevenzione incendi e igiene del lavoro, anche con riferimento agli obblighi previsti dal T.U.81/08, fattori di rischio professionale ed ambientale e successive disposizioni integrative, elementi di psicologia della comunicazione nell'erogazione di un servizio presso la sede del cliente, elementi di comunicazione, principi e modalità di realizzazione dell'ascolto attivo, principi e modalità di trasmissione di conoscenze e competenze agli utilizzatori finali, principi e modalità di prevenzione e gestione dei conflitti. Essi conoscono altresì le risorse informatiche a supporto della autovalutazione dei bisogni di sviluppo professionale, tipiche condizioni di esercizio della professione nell'ambito delle ICT, posizione delle professioni ICT nell'ambito dei CCNL, gli standard professionali (quale p.e. EUCIP) di riferimento, caratteristiche delle soluzioni di cloud computing, metodologie e tecniche di sviluppo di applicazioni web service, tipologie di architetture: centralizzate, two-tier, three-tier, web-based, tecniche di interfaccia fra moduli, sistemi e componenti, caratteristiche dei middleware di DBMS, Application server, Online Transaction Processing, Web server, tecniche e strumenti di testing, ciclo di vita di un processo di testing, standard di qualità applicabili al testing, tipologie di testing (funzionale, di integrazione, di performance, di usabilità, stress, etc.), nonché i tool diagnostici, procedure di gestione e reporting delle criticità, relazioni fra componenti del sistema ICT ed impattidei problemi sui processi organizzativi, modalità di gestione e controllo del versioning, strumenti multimediali per creare presentazioni, tipologie di documenti tecnici relativi a progettazione, sviluppo ed installazione di

prodotti, applicazioni e servizi, strumenti di produzione, editing e distribuzione di documenti professionali. I suddetti lavoratori conoscono inoltre requisiti di interoperabilità, fruibilità, sicurezza, principi e requisiti di sicurezza, metodi di ottimizzazione, architettura di basi dati SQL e No-SQL, linguaggi di modellizzazione (UML), linguaggi di programmazione object oriented, di script (SQL, Java script riferito a flussi JSON) e mark-up (XML), modelli di ciclo di vita del software e di stima dei costi, metodologie di approccio allo sviluppo (waterfall o agile), nonché metodi di progettazione in ambito n-tier, multi-interfaccia e distribuita, caratteristiche e configurazione di base dei principali sistemi operativi, strumenti di supporto alla progettazione (Computer Aided Software Engineering (CASE) e Integrated Development Environment (IDE)) e principi di ingegneria del software.

Competenze

Tra le competenze di ruolo attese per il suddetto ruolo è possibile annoverare: **interagire con le altre risorse professionali operative sul luogo di lavoro**, coordinandosi con le altre risorse professionali coinvolte, e lavorando in gruppo in un contesto organizzativo, recependo indicazioni operative fornite dal proprio responsabile in merito alla modalità di realizzazione delle attività programmate, assumendo un atteggiamento collaborativo e propositivo, interagendo dimostrando disponibilità a fornire ogni eventuale informazioni in possesso rispetto allo stato delle attività; **valutare la qualità del proprio operato nell'ambito dell'erogazione di un servizio**, comprendendo e applicando le procedure di qualità interne all'azienda e percependo il grado di soddisfazione del cliente interno/esterno, individuando criticità e proponendo interventi di miglioramento; gestire le relazioni tecniche e di servizio con il sistema cliente, comunicando efficacemente con le diverse tipologie di cliente, utilizzando codici e modalità di interazione diversi a seconda della tipologia dei clienti/utilizzatori, al fine di comprendere le problematiche, acquisire informazioni diagnostiche, trasmettere corretti protocolli d'uso e valorizzare il servizio svolto, costruendo relazioni di fiducia con il cliente, adottando, nel caso in cui si rilevino malfunzionamenti dovuti ad errori d'uso da parte del cliente, atteggiamenti caratterizzati da tatto e persuasione e stili di comportamento improntati alla cordialità e alla cortesia e, in caso di eventi imprevisti e reclami, mantenendo un atteggiamento caratterizzato da autocontrollo ed assunzione di responsabilità, gestendo in modo trasparente e positivo le eventuali criticità nell'erogazione del servizio; **integrare componenti in applicazioni esistenti**, progettando e sviluppando l'integrazione di componenti con il sistema informatico e le applicazioni esistenti, analizzando il sistema in essere, identificando le compatibilità con le sue componenti software e hardware, progettando l'integrazione con le applicazioni esistenti e valutarne gli impatti, selezionando, ove del caso, l'appropriata configurazione del middleware, sviluppando applicazioni internet e web-service, curando e documentando l'installazione, assicurando il mantenimento dell'integrità dei sistemi; **effettuare attività di testing di componenti e sistemi informatici**, sviluppando ed applicando test rivolti alla messa in evidenza di potenziali vulnerabilità, definendo il piano di test, sulla base delle caratteristiche del componente/sistema in oggetto, predisponendo e conducendo i test, documentandone caratteristiche ed esiti, valutando gli esiti dei test e produrre la relativa documentazione; **identificare e gestire i problemi tecnici**, compiendo attività di diagnosi ed intervento correttivo, identificando i componenti critici e sviluppare alternative relativamente alla loro modifica, sostituzione o riconfigurazione, prendendo decisioni in contesti complessi ed emozionali, minimizzando gli impatti sul funzionamento delle attività, adottando comportamenti comunicativi rivolti a gestire gli impatti dei problemi e delle modalità di loro

affrontamento; **produrre documentazione tecnica di prodotto**, gestendo il processo documentale, individuando gli standard documentali aziendali applicabili, realizzando i template per pubblicazioni condivise, redigendo la documentazione, scegliendo gli appropriati stili e media, organizzando e controllando il content management workflow, mantenendo la documentazione allineata durante il ciclo di vita del prodotto; **sviluppare applicazioni informatiche**, identificando i clienti, gli utilizzatori e gli stakeholder della applicazione, acquisendo i requisiti tecnici, funzionali ed operativi, selezionando le appropriate tecniche di progettazione, nell'ambito delle policy del sistema informativo e delle esigenze dei clienti, valutando il ricorso a tecniche di riuso, sviluppo e riconfigurazione di componenti già esistenti, stimando ed ottimizzando i costi di sviluppo, progettando la struttura dei dati e la struttura del sistema sulla base degli esiti dell'analisi, impiegando gli opportuni linguaggi di modellizzazione, assicurando la presa in conto delle esigenze di interoperabilità, usabilità e sicurezza, validando il modello di progettazione attraverso confronto con gli utenti, sviluppando il codice nel linguaggio prescelto e documentando il processo di sviluppo.

Network Specialist (Specialista di rete)

Tali lavoratori conoscono tecniche di pianificazione attività, tecniche di organizzazione di un servizio di assistenza agli utenti di una rete informatica, metodologie e strumenti di verifica del corretto funzionamento dei servizi di rete, metodologie e strumenti di troubleshooting in ambiente di rete, la normativa in materia di salute e sicurezza in ambito IT, tecniche di analisi delle performance, modelli di gestione delle reti, problematiche relative alla gestione delle reti, lo stato dell'arte dell'evoluzione tecnologica nel mondo delle retiinformatiche, per suggerire eventuali aggiornamenti hardware e/o software, sistemi operativi e piattaforme software, programmi/moduli software appropriati, componenti hardware, gli strumenti e le architetture hardware, best practice e standard nella gestione della sicurezza delle informazioni. Essi conoscono altresì i sistemi di sicurezza della rete, caratteristiche e funzionalità dei programmi dedicati alla gestione della rete, caratteristiche e funzionalità dei dispositivi di rete, la topologia delle reti, le norme ISO/OSI (Open Systems Interconnection), modelli di rappresentazione formalizzata delle reti, linguaggi e metodi di descrizione e catalogazione delle informazioni, l'architettura delle reti informatiche, nonché tecniche di disaster recovery, procedure di amministrazione delle reti informatiche, politiche e tecniche di backup della rete, VoIP e qualità del servizio di comunicazione, sistemi operativi per la condivisione di risorse in rete e le normative vigenti in materia di privacy e tutela dei dati personali (D. Lgs 196/2003).

Competenze

Tra le competenze di ruolo attese per il suddetto ruolo è possibile annoverare: **verificare la qualità dei servizi nelle reti informatiche**, applicando metodologie di diagnosi del funzionamento di una rete, procedure di gestione del servizio IT, tecniche di pianificazione di risorse e di mezzi, principi di salute e sicurezza nei sistemi IT, raccogliendo reclami e suggerimenti degli utenti in relazione a malfunzionamenti e/o possibili miglioramenti e intervenendo rapidamente in caso di richiesta di assistenza dell'utente; **garantire aggiornamento e manutenzione della rete**, aggiornando il software per la gestione e l'amministrazione della rete, adeguandolo all'evoluzione tecnologica e alle nuove esigenze degli utenti, effettuando gli interventi tecnici di manutenzione

ed aggiornamento della rete, garantendo la continuità e la regolarità del funzionamento per gli utenti, installando tempestivamente ed in maniera controllata eventuali aggiornamenti o patch del sistema operativo rilasciati dal fornitore; **progettare la rete**, individuando gli strumenti hardware e/o software necessari, definendo in collaborazione con i progettisti della rete le specifiche funzionali ottimali, contribuendo alla scelta di una tipologia di rete efficiente e che presenti un buon rapporto tra costi e prestazioni e verificando che il

progetto di rete approvato assicuri una facile amministrazione ed una efficiente gestione nel tempo; **amministrare la rete**, assicurando che performance, salvataggi, ed esigenze di sicurezza della rete siano conformi agli standard concordati di servizio, effettuando con regolarità le procedure di backup del sistema, aggiornando il software per la sicurezza della rete (programmi antivirus, anti-spamming, firewall, ecc...), utilizzando tool di sistemi di gestione della rete per determinare il carico e le statistiche sulla performance dellarete, monitorando con regolarità i parametri di funzionamento dei servizi di rete, testando il corretto funzionamento delle procedure di disaster recovery per verificarne l'efficacia in caso di necessità, esaminando, diagnosticando e risolvendo problemi di rete, verificando il corretto funzionamento dei vari dispositivi di rete, utilizzando i servizi web.

tecnico specialista di sicurezza informatica;

Tali lavoratori conoscono best practice e standard nella gestione della sicurezza delle informazioni, strumenti di rafforzamento (hardening) dei servizi e dei protocolli di rete, tecniche di risk management, tecniche di attacco e metodologie di difesa dei sistemi informativi, tipologie e logiche di funzionamento dei programmi informatici creati per la violazione o il danneggiamento dei sistemi informativi (virus, worm, Trojan, malware, ecc.),tipologie e caratteristiche degli attacchi al sistema informativo a livello di IP, TCP/UDP, protocollo applicativo, applicazione, utente, sistemi di autorizzazione degli accessi al sistema informativo, caratteristiche e funzionalità dei proxy, caratteristiche e funzionalità dei programmi informatici di network scanning ed intrusion detection, caratteristiche e funzionalità dei firewall, per controllare il traffico fra due o più reti, nonché tecniche di progettazione dell'organizzazione per la sicurezza, tecniche di backup e di restore dei sistemi informativi, tecniche di analisi dei costi e dei benefici dell'adozione di modelli organizzativi finalizzati all'incremento del livello di sicurezza dei sistemi informativi, strumenti e tecnologie per la protezione fisica delle strutture, le normative in materia di copyright, diritto d'autore e tutela del software, la normativa in materia di privacy e sicurezza dei dati personali (D. Lgs 196/2003 e s.m.i.) e sicurezza informatica, tipologie di attacco informatico e contromisure per evitarle, metodologie per l'organizzazione di un sistema di internal auditing. Essi conoscono altresì la tipologia delle potenziali minacce all'integrità, riservatezza e disponibilità delle informazioni e delle risorse di un sistema informativo o di una rete, tecniche di attacco informatico e relative contromisure, principi di sicurezza delle basi di dati, metodologie di analisi dei rischi per la sicurezza di un sistema informativo, principi di sicurezza dei sistemi informativi, architettura hardware e software dei sistemi di elaborazione elettronica, con particolare riferimento ai punti di forza e di debolezza in relazione alle esigenze di sicurezza e protezione dei dati.

Competenze

Tra le competenze di ruolo attese per il suddetto ruolo è possibile annoverare: **gestire la sicurezza e manutenzione del sistema**, provvedendo alla validazione tecnica dei tool di sicurezza, installando le patch di aggiornamento del sistema operativo e dei vari software di protezione del sistema informativo, dopo averne verificato l'autenticità e l'integrità, fornendo raccomandazioni per applicare strategie e policy specifiche per un miglioramento continuo della sicurezza fornita, testando periodicamente il funzionamento dei piani di ripristino, anche attraverso simulazioni di violazioni al sistema informativo, verificando l'aggiornamento, l'efficacia e l'efficienza del software antivirus installato per la protezione del sistema informativo, valutando le misure e gli indicatori di gestione della sicurezza in relazione alla politica aziendale, gestendo efficacemente le situazioni di crisi e di eventuali violazioni del sistema informativo adottando le relative misure correttive, controllando e bloccando il traffico interno ed esterno che costituisca una potenziale minaccia alla sicurezza delsistema informativo; **progettare e implementare le misure tecniche per la sicurezza del sistema informativo** , contribuendo alla definizione degli standard di sicurezza, installando e configurando un efficace ed efficiente software antivirus per l'individuazione e la rimozione dei programmi informatici finalizzati alla violazione o al danneggiamento del sistema informativo, installando e configurando un proxy, per garantire la sicurezza, la riservatezza e l'integrità delle connessioni tra client e server, applicando tecniche di protezione crittografica, definendo le credenziali di autenticazione per l'identificazione degli utenti autorizzati ad accedere al sistema informativo, prevedendo l'utilizzo delle tecniche più appropriate (user-id, password, smart card, sistemi biometrici, ecc.), definendo profili di accesso selettivi, individuali o per gruppi omogenei, basati su effettive necessità operative o su autorizzazioni preventivamente approvate, installando e configurando sistemi di autenticazione, autorizzazione e controllo degli accessi; **definire ed adottare misure organizzative per la sicurezza del sistema informativo**, elaborando i piani di Disaster Recovery e Business Continuity che, in caso di crisi consentano il ripristino nel più breve tempo possibile della corretta funzionalità del sistema informativo, definendo gli strumenti, l'organizzazione, i ruoli e le responsabilità per garantire una corretta gestione della sicurezza del sistema informativo, organizzando una gestione efficace delle emergenze, con una chiara definizione dei ruoli e delle procedure ed una corretta attribuzione delle responsabilità in caso di incidente o attacco informatico, organizzando le procedure per il controllo dei log, degli accessi e del traffico verso l'esterno del sistema informativo, programmando ed effettuando audit di sicurezza per verificare l'effettivo livello di protezione del sistema informativo, garantendo il rispetto degli adempimenti previsti dalle leggi vigenti, con particolare riferimento alle norme in materia di privacy e sicurezza informatica, definendo un piano di formazione ed addestramento in materia di sicurezza informatica e di privacy per gli incaricati del trattamento dei dati personali, gli amministratori e gli utenti del sistema informativo, rispondendo alle esigenzedi sviluppo professionale del personale per colmare skill gaps e soddisfare le esigenze organizzative, fornendo addestramento e formazione sulla sicurezza; **analizzare i rischi per la sicurezza del sistema informativo**, valutando rischi, minacce e conseguenze, analizzando i requisiti richiesti al sistema informativo dalle previsioni normative vigenti in materia di privacy e sicurezza informatica, individuando le vulnerabilità dell'architettura, delle apparecchiature hardware, del software e dei processi di gestione del sistema informativo, elaborando undocumento con la valutazione dei rischi per la sicurezza del sistema informativo, contenente l'analisi delle minacce e delle vulnerabilità individuate e delle possibili contromisure, analizzando gli aspetti critici del sistema informativo per identificare debolezze e vulnerabilità riguardo a possibili intrusioni o attacchi.

tecnico esperto di computer aided design, computer aided manifacturing;tecnico esperto office automation;
Tali lavoratori conoscono elementi di progettazione meccanica, caratteristiche dei diversi sistemi di stampa su carta (stampanti grafiche e plotter), proprietà degli oggetti di un modello grafico, il concetto di libreria di oggetti grafici riutilizzabili, procedure di archiviazione dei disegni tecnici, la rappresentazione in scala di particolari meccanici, sistemi di coordinate cartesiane e polari, caratteristiche dei software CAD 2D, le norme ISO, EN, UNI d i rappresentazione e quotatura di disegni tecnici in ambito meccanico, nonché le caratteristiche dei software di modellazione 3D, tecniche di costruzione di oggetti 3D, procedure di assemblaggio di complessivi 3D, proprietà degli oggetti grafici parametrici, caratteristiche dei sistemi di stampa digitale 3D, concetti di prototipazione virtuale, la filosofia della progettazione meccanica 3D, procedure per la generazione dei disegni tecnici 2D.
Competenze

Tra le competenze di ruolo attese per il suddetto ruolo è possibile annoverare: **ideare e realizzare disegni tecnici con software CAD 2D**, utilizzando i livelli (layers) per associare proprietà simili a elementi grafici aventi le stesse caratteristiche, configurando l'area di lavoro del software CAD in funzione del tipo di disegno da realizzare, inserendo le informazioni (testi e quote) necessarie rendere funzionale il disegno tecnico per le successive fasi costruttive, creando e utilizzando librerie di simboli (blocchi) allo scopo di velocizzare il disegno di parti ripetitive, utilizzando i comandi di creazione e modifica per disegnare gli elementi grafici, disponendo leoperazioni di stampa/plottaggio del disegno, anche in scala, su diversi formati di carta, gestendo la vista degli elementi grafici e assicurando le operazioni di archiviazione dei file; **ideare e realizzare modelli tridimensionali con software CAD 3D**, assicurando la costruzione di complessivi 3D vincolando tra di loro i singoli oggetti 3D in modo da rispettare i gradi di libertà di movimento previsti dal progetto, creando oggetti parametrici, creando emodificare solidi, modellando superfici 3D, configurando l'area di lavoro del software CAD in funzione del tipo di modello 3D da realizzare, disegnando elementi geometrici in ambiente 3D, ideando la resa fotorealistica (rendering) di oggetti 3D, gestendo la messa in tavola 2D del modello 3D e la vista di oggetti grafici tridimensionali, gestendo la stampa digitale in 3D dei modelli realizzati.
altre mansioni affini alle precedenti.

OTTAVO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori caratterizzati da elevata autonomia operativa che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di settimo livello, realizzano studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo, ricercando sistemi e metodologie innovative e coordinando risorse umane e materiali, anche attraverso strumenti informatici e software integrati.

Le ***competenze trasversali*** ad essi associate sono: 1) **coordinarsi con gli altri**; 2) **orientamento al servizio**; 3) **flessibilità**; 4) **gestione del tempo**; 5) **negoziazione**; 6) **problem solving**; 7) **pensiero critico**; 8) **gestione dei conflitti**; 9) **comunicazione efficace**; 10) **resilienza**. Esse vengono applicate in contesti all'avanguardia, governando e promuovendo processi di innovazione e sviluppo strategico, prefigurando altresì scenari e soluzioni valutandone i possibili effetti.

Le ***competenze digitali*** sono riportate nella colonna centrale della tabella che segue, dando evidenza del relativo livello di padronanza delle medesime:

Area delle Competenze	Competenze Digitali	Padronanza
1. Alfabetizzazione su informazioni e dati	1.1 Navigare, ricercare e filtrare dati, informazioni e contenuti digitali	8
	1.2 Valutare dati, informazioni e contenuti digitali	
	1.3 Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	
2: Collaborazione e comunicazione	2.1 Interagire con gli altri attraverso le tecnologie	
	2.2 Condividere informazioni attraverso le tecnologie digitali	
	2.3 Esercitare la cittadinanza attraverso le tecnologie digitali	
	2.4 Collaborare attraverso le tecnologie digitali	
	2.5 Netiquette	
3: Creazione di contenuti digitali	3.1 Sviluppare contenuti digitali	
	3.2 Integrare e rielaborare contenuti digitali	
	3.3 Copyright e licenze	
	3.4 Programmazione	
4: Sicurezza	4.1 Proteggere i dispositivi	
	4.2 Proteggere i dati personali e la privacy	
	4.3 Proteggere la salute e il benessere	
	4.4 Proteggere l'ambiente	
5: Risolvere problemi	5.1 Risolvere problemi tecnici	
	5.2 Individuare bisogni e risposte tecnologiche	
	5.3 Utilizzare in modo creativo le tecnologie digitali	
	5.4 Individuare i divari di competenze digitali	

In via esemplificativa:

responsabile dei sistemi informativi;

Tali lavoratori conoscono le condizioni per l'erogazione dei servizi IT, tecniche di pianificazione di attività, Internet, elementi di reti informatiche, elementi di gestione del servizio IT, approcci per l'integrazione delle applicazioni software aziendali, elementi di economia aziendale, la normativa in materia di tutela della Privacy, elementi di contabilità dei costi, sistemi per la gestione del rischio e sicurezza informatica, elementi di Data Warehousing e Business Intelligence, nonché le architetture software, la gestione del cambiamento organizzativo, elementi di project management, principi del testing e metodi di attivazione del sistema IT.

Competenze

Tra le competenze di ruolo attese per il suddetto ruolo è possibile annoverare: **definire il livello di servizio dell'infrastruttura IT**, applicando tecniche di pianificazione di risorse e di mezzi, criteri di valutazione degli apparati di rete, procedure di gestione del servizio IT, metodologie di gestione del servizio IT (es. ITIL) e utilizzando i servizi web; **gestire l'integrazione, la**

sicurezza e gli aspetti economici-finanziari dell'infrastrutturaIT, utilizzando strumenti software EAI, strumenti di Data Warehousing e Business Intelligence, applicando tecniche di valutazione del rischio informatico, metodologie di protezione dei dati, tecniche contabili, metodi per la valutazione delle prestazioni e tecniche di valutazione di investimenti; **valutare i progetti di intervento sul sistema informativo**, applicando metodi di attivazione del sistema IT, metodi di valutazione d'impatto delle soluzioni IT sull'azienda, tecniche di project management, tecniche di software testing, metodologie per la definizione di una architettura software e utilizzando tecniche di comunicazione.

specialista di pianificazione aziendale;

Tali lavoratori conoscono tecnologie e sistemi di lavorazione, tecniche di rilevazione dei dati, tecniche di campionamento statistico, software per Industrial Engineering, processi di lavorazione meccanici, la normativa UNI EN ISO, l'organizzazione del lavoro, la normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici, le tecniche di ingegnerizzazione dei processi industriali, strumenti di analisi organizzativa, elementi di ergonomia, elementi di tecnologia e sistemi di lavorazione, metodi di rappresentazione dei modelli organizzativi, l'analisi dei processi aziendali, nonché le teorie dell'organizzazione, tecniche di negoziazione, i sistemi di automazione industriale ed elementi di programmazione della produzione.
Competenze proprie del profilo:

Tra le competenze di ruolo attese per il suddetto ruolo è possibile annoverare: **analizzare i tempi/costi di lavorazione**, utilizzando strumenti di reporting e software Industrial Engineering, applicando tecniche di rappresentazione dei processi, tecniche di elaborazione costi di produzione, tecniche di campionamento statistico, tecniche di analisi dei costi, tecniche di analisi di processi aziendali e tecniche di analisi tempi/metodi; **configurare il ciclo di lavorazione**, applicando tecniche di pianificazione aziendale, tecniche di rappresentazione e di ottimizzazione dei processi, tecniche di analisi tempi/metodi, tecniche di definizione layout di impianti, tecniche di analisi di processi aziendali, utilizzando software Industrial Engineering e strumenti di reporting; **configurare il processo produttivo**, utilizzando strumenti di reporting, software Industrial Engineering, applicando tecniche di pianificazione aziendale, tecniche di programmazione logistica, tecniche di ingegnerizzazione dei processi industriali, tecniche di ottimizzazione della produzione, tecniche di definizione layout di impianti, tecniche di analisi tempi/metodi, tecniche di analisi dei costi, tecniche di analisi criticità del processo.

specialista finanziario;

Tali lavoratori conoscono elementi di organizzazione aziendale, la normativa sulla tutela della salute e sicurezzadei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici, procedure di gestione del personale, elementi di organizzazione aziendale, elementi di gestione delle risorse umane, il diritto societario, il calcolo del patrimonionetto, indicatori di analisi finanziaria, la valutazione economica dei progetti di investimento, elementi dimanagement finanziario, elementi di amministrazione aziendale, la normativa fiscale e tributaria, elementi di Project Financing, elementi di diritto del mercato finanziario, nonché tecniche di analisi finanziaria e la

normativa in materia finanziaria. Essi conoscono altresì elementi di controllo di gestione, il bilancio d'esercizio CEE (IV direttiva CEE) e civilistico, procedure di accesso al credito, elementi di management finanziario, elementi di contabilità generale e di budgeting, gli, metodi di valutazione patrimoniale, reddituale e finanziaria dell'azienda (Basilea 2), il rendiconto finanziario dei flussi di liquidità, il diritto commerciale e il bilancio consolidato. I suddetti lavoratori conoscono inoltre procedure di accesso al credito, mercati finanziari internazionali, elementi di disciplina dei contratti, valutazione dei titoli azionari, strumenti del mercato mobiliare (ctz, btp, cct, btp futures, etc.), le operazioni contabili con l'estero, metodi di investimento in titoli finanziari e di investimento immobiliare, nonché il mercato finanziario italiano, gli strumenti di copertura del rischio finanziario e le condizioni che regolano i rapporti con le banche.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **supervisionare il personale dell'area**, applicando tecniche di motivazione risorse umane, tecniche di pianificazione delle attività, tecniche di gestione del personale e modalità di coordinamento del lavoro; **gestire la pianificazione finanziaria aziendale**, utilizzando software ERP (Enterprise Resource Planning) e strumenti di pianificazione delle attività, applicando tecniche di budgeting, tecniche di decision making, metodi di elaborazione Business Plan, tecniche di analisi dei mercati finanziari, tecniche di pianificazione strategica aziendale, tecniche di analisi redditività economica, modelli di pianificazione economico-finanziaria, tecniche di analisi del bilancio d'esercizio, tecniche di analisi dei rischi finanziari, tecniche di analisi delle fonti di finanziamento e tecniche di analisi del Cash Flow; **controllare l'implementazione del piano finanziario aziendale**, applicando tecniche di budgeting, metodi di elaborazione Business Plan, tecniche di decision making, tecniche di monitoraggio piano di lavoro, tecniche di comunicazione, tecniche di analisi del bilancio d'esercizio, tecniche di redazione del rendiconto finanziario, tecniche di analisi del Cash Flow, tecniche di time management, tecniche di analisi di bilancio europeo, tecniche di gestione tesoreria, utilizzando software di foglio elettronico, modalità di coordinamento del lavoro e strumenti operativi di controllo di gestione; **implementare operazioni di aumento di capitale, quotazione in borsa, fusione, trasformazione e cessione di ramo d'impresa**, applicando tecniche di analisi dei rischi finanziari, metodi di elaborazione Business Plan, tecniche di valutazione di investimenti, tecniche di decision making, tecniche di analisi di bilancio europeo, tecniche di analisi del Cash Flow, tecniche di analisi redditività economica, tecniche di analisi del bilancio d'esercizio, tecniche di Project Financing e utilizzando tecniche di comunicazione assertiva; **gestire la stipula dei contratti di compravendita di titoli finanziari od immobiliari** , applicando tecniche di decision making, tecniche di valutazione di investimenti, tecniche di pianificazione delle attività, tecniche di analisi dei rischi finanziari, tecniche di analisi dei prodotti finanziari, tecniche di fund raising,procedure per trattamento solleciti/contenziosi, tecniche di gestione tesoreria, tecniche di analisi delle fonti di finanziamento, procedure di recupero crediti, tecniche di negoziazione, tecniche di compravendita di titoli finanziari, utilizzando software ERP (Enterprise Resource Planning), applicativi home banking per pagamenti telematici e applicativi web di Trading On Line.

specialista amministrativo;

Tali lavoratori conoscono elementi di amministrazione aziendale, il bilancio civilistico, tecniche di pianificazionedi attività, il bilancio d'esercizio CEE (IV direttiva CEE), il bilancio consolidato, la gestione contabile-fiscale degli ammortamenti e rimanenze di magazzino, elementi di diritto civile, la tecnica del consolidamento integrale (bilancio consolidato), gli standard internazionali dei sistemi di contabilità e di reporting, elementi di ragioneria, principi di contabilità generale, il vocabolario tecnico fiscale, nonché l'analisi di bilancio europeo, elementi di statistica, il calcolo del patrimonio netto, tecniche di ROI (Return On Investment), principi e metodi del controllo di gestione, metodi di valutazione patrimoniale, reddituale e finanziaria dell'azienda (Basilea 2), metodi di calcolo di indici di bilancio, metodi di calcolo del break even point e principi di contabilità industriale. Essi conoscono altresì metodi di organizzazione di un piano dei conti, elementi di diritto commerciale, strumenti di analisi organizzativa, elementi di budgeting, scritture contabili, libro giornale e partita doppia, nonché tecniche di coordinamento e gestione di team, elementi di gestione delle risorse umane, la gestione contabile-fiscale di operazioni di trasformazione, fusione, conferimento d'impresa, elementi di amministrazione aziendale, elementi di gestione d'impresa, il diritto societario, le direttive strategiche aziendali, adempimenti e scadenze fiscali, tecniche di pianificazione aziendale, tecniche di analisi di bilancio, principi di scienza delle finanze.

Competenze

Tra le competenze attese associate al suddetto ruolo è possibile annoverare: **redigere il bilancio d'esercizio**, applicando modalità di elaborazione dati contabili, procedure di registrazione documenti contabili, tecniche di pianificazione dell'attività di contabilità, tecniche di redazione del bilancio consolidato e di redazione bilancio d'esercizio, procedure per scritture di rettifica bilanci fiscali, utilizzando software foglio elettronico (Microsoft Excel, Lotus 123 o analoghi), software ERP (Enterprise Resource Planning), software contabilità, e software di gestione amministrativa; **elaborare resoconti sull'andamento economico e finanziario aziendale**, applicando tecniche di analisi di bilancio europeo, tecniche di analisi del bilancio d'esercizio, tecniche di analisi statistica dei dati, tecniche di elaborazione costi di produzione, tecniche di controllo di gestione, tecniche di calcolo ROI (return on investment), metodi di calcolo di indici di bilancio, metodi di calcolo del patrimonio netto, metodi di calcolo del break-even point, tecniche di analisi di redditività economica, tecniche di analisi dei costi, utilizzando altresì software ERP (Enterprise Resource Planning), software di foglio elettronico (Microsoft Excel, Lotus 123 o analoghi) e strumenti operativi di controllo di gestione; **configurare un sistema amministrativo e di controllo di gestione**, utilizzando software ERP (Enterprise Resource Planning), strumenti e tecniche di pianificazione delle attività, applicando tecniche di analisi dei processi amministrativi, procedure di analisi dati di produzione, tecniche di analisi organizzativa, tecniche di analisi statistica dei dati, tecniche di controllo di gestione e utilizzando software di foglio elettronico (Microsoft Excel, Lotus 123 o analoghi); **coordinare le attività contabili, fiscali e di controllo di gestione**, applicando tecniche di pianificazione delle attività, tecniche di budgeting, tecniche di analisi dei costi, modalità di coordinamento del lavoro, metodi per la valutazione delleprestazioni, tecniche di pianificazione strategica, metodologie di organizzazione di un piano dei conti, tecniche di negoziazione, tecniche di analisi di redditività economica, modalità di controllo della procedura contabile, modalità di gestione delle scadenze contabili-fiscali, modalità di elaborazione dati contabili, modelli di

pianificazione economico-finanziaria, procedure per scritture di rettifica bilanci fiscali, tecniche di analisi dei processi amministrativi, tecniche di decision making, tecniche di controllo di gestione, tecniche di elaborazione costi di produzione, tecniche di analisi del bilancio d'esercizio, utilizzando software di gestione amministrativa e strumenti operativi di controllo di gestione.

specialista di approvvigionamenti;

Tali lavoratori conoscono le caratteristiche dei processi produttivi, elementi di contabilità industriale, la lingua inglese, elementi di contrattualistica internazionale, elementi di contrattualistica fornitori, fonti per individuazione fornitori (tradizionali e web based), sistemi di supplier relationship management, elementi di organizzazione aziendale, la normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i settori di attività privati o pubblici, procedure di gestione del personale, elementi di gestione delle risorse umane, nonché elementi di gestione logistica interna ed esterna, tecniche di approvvigionamento prodotti, principi e metodi del controllo di gestione, strumenti di pianificazione e controllo delle risorse (MRP, ERP, SCM, APS, ecc.), modalità di gestione delle scorte e il processo d'acquisto. Essi conoscono altresì principi di marketing operativo e strategico, elementi di economia, strumenti di pianificazione e controllo delle risorse (MRP, ERP, SCM, APS ecc), elementi di Customer Relationship Management, l'analisi previsionale dell'andamento del mercato ed elementi di Merceologia.

Competenze

Tra le competenze attese associate al ruolo è possibile annoverare: **gestire i fornitori di approvvigionamento**, applicando tecniche di benchmarking, tecniche di analisi dei costi, tecniche di decision making, tecniche di progettazione attività di audit, tecniche di marketing di acquisto, tecniche di value analysis (supporto alla sceltadi alternative di fornitura), tecniche di valutazione della performance della fornitura (vendor rating) e utilizzando strumenti per l'analisi di mercato; supervisionare il personale dell'area, applicando tecniche di motivazione risorse umane, tecniche di pianificazione delle attività, tecniche di gestione del personale, modalità di coordinamento del lavoro; **coordinare le attività di approvvigionamento**, applicando metodologie di analisi dei processi di lavoro, tecniche di pianificazione della gestione delle scorte, tecniche di pianificazione degli acquisti, tecniche di decision making, tecniche di redazione piani di approvvigionamento, modalità di coordinamento del lavoro, tecniche di analisi dei costi, tecniche di project management; **predisporre il piano strategico degli approvvigionamenti aziendali**, applicando tecniche di budgeting, tecniche di redazione piani di approvvigionamento, tecniche di analisi dei costi, tecniche di pianificazione della gestione delle scorte, tecnichedi analisi redditività economica, tecniche di analisi di dati di mercato, tecniche di decision making.

QUADRI – Livello B

In aderenza a quanto previsto dalla Legge n. 190/1985, appartengono a tale livello contrattuale i lavoratori che,con carattere continuativo, svolgono funzioni direttive di rilevante importanza nell'ambito delle strategie

aziendali e dello sviluppo e attuazione degli obiettivi e che hanno un elevato grado di capacità gestionale ed organizzativa, poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità di coordinamento, in settori strategici per l'impresa. Appartengono altresì a questo livello i lavoratori che, con un elevato grado di autonomia, proattività e conoscenza del proprio settore e di quelli ad esso correlati, concepiscono, progettano e sviluppano studi, progetti, metodologie, sistemi innovativi e piani per il raggiungimento degli obiettivi dell'impresa, anche attraverso strumenti informatici e software integrati, nell'ambito delle direttive strategiche previste per il settore di appartenenza, coordinando, ove necessario, una o più unità tecnico-produttive e/o di servizi ed ottimizzando le risorse umane, tecniche e/o finanziarie loro affidate, verificando la fattibilità tecnico-finanziariadelle alternative, e rispondendo dei risultati.
Al lavoratore Quadro inquadrato nel presente livello contrattuale verrà corrisposta una indennità mensile di funzione pari ad € 50,00 lordi per 12 mensilità.
L'azienda è tenuta ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, nonché per la copertura di spese e assistenza legale.
I lavoratori inquadrati in questo livello pianificano e gestiscono il personale e il costo del lavoro, progettano ed implementano piani di formazione e sviluppo del personale, curano gli aspetti organizzativi ed amministrativi delle attività, gestiscono le relazioni sindacali, progettano e gestiscono piani ed interventi di sviluppo organizzativo.

NONO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive e particolari deleghe che operano con elevata discrezionalità ed autonomia di poteri in qualsivoglia settore aziendale, per l'attuazione di programmi ed obiettivi stabiliti dalla direzione.

QUADRI – Livello A

In aderenza a quanto previsto dalla Legge n. 190/1985, appartengono a tale livello contrattuale i lavoratori che,con carattere di continuità ed elevata autonomia decisionale, svolgono funzioni direttive che contribuiscono ai processi di definizione della strategia e degli obiettivi aziendali.
Al lavoratore Quadro inquadrato nel presente livello contrattuale verrà corrisposta una indennità mensile di funzione pari ad € 70,00 lordi per 12 mensilità.
L'azienda è tenuta ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, nonché per la copertura di spese e assistenza legale.

Dichiarazione congiunta:

Le parti condividendo l'esigenza di adeguare la regolamentazione dei profili professionali all'evoluzione del mondo del lavoro e delle mansioni nei settori regolamentati dal presente contratto collettivo, prevedono che,

in caso di nuove mansioni non identificabili chiaramente nei profili sopra individuati, le organizzazioni territoriali delle parti stipulanti, le imprese o i soggetti di cui alla l. 12/79 possano proporre, alla commissione paritetica nazionale apposita istanza di definizione del nuovo profilo professionale secondo una procedura definita e appositamente regolamentata dalla predetta commissione.

Allo stesso modo, le aziende che intendano proporre alle Parti stipulanti il presente CCNL nuove qualifiche e/o competenze non ancora identificate nella presente Classificazione del Personale, potranno avvalersi della sezione dedicata presente all'interno della Piattaforma informatizzata messa a disposizione dall'Ente Bilaterale EPABIC.