



SINTESI CCNL METALMECCANICA – INSTALLAZIONE IMPIANTI UNIMPRESA – CONF.A.I.L.

Ottobre 2019

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
	Data di stipula	Decorrenza	Scadenza
CCNL	01 Ottobre 2010	01 Ottobre 2019	30 Settembre 2022
	Parti stipulanti	UNIMPRESA; UNIMPRESA – F.N.N.I.M- F.N.I.I.L.; CONF.A.I.L.; S.A.L.M.	
Campo di applicazione	<p>Il c.c.n.l. si applica ai dipendenti delle imprese di seguito elencate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stabilimenti/cantieri appartenenti al settore metalmeccanico nei quali la lavorazione del metallo abbia una presenza esclusiva, prevalente o quantitativamente rilevante; • unità produttive e di servizio considerati affini ai metalmeccanici; • unità produttive e di servizio che abbiano con il settore metalmeccanico interconnessioni di significativa rilevanza. <p>L'inquadramento settoriale delle aziende e il relativo campo di applicazione sono così definiti:</p> <p><u>A) Siderurgico: comprende gli stabilimenti per la produzione di:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ghisa di prima fusione; • acciaio anche se colato in getti; • ferro leghe; • semiprodotto (blumi, billette, bidoni, grossi e medi fucinati); • laminati e trafilati con processo iniziale a caldo; • tubi laminati e trafilati con processo iniziale a caldo; • latta. <p>Alle produzioni suindicate si intendono connessi i procedimenti preliminari e complementari delle stesse e cioè cokerie, agglomerazione, trattamento termico.</p> <p>La produzione dei grossi e medi fucinati è considerata siderurgica quando il processo produttivo ha inizio dal lingotto o dal blumo per cui i fucinati costituiscono semiprodotto per ulteriori lavorazioni.</p> <p>La produzione di laminati, trafilati, tubi e latta è considerata siderurgica, quando il processo produttivo si inizia a caldo e procede anche a freddo senza soluzione di continuità.</p> <p>Le parti concordano che con la definizione di fucinatura siderurgica grossa e media che inizia dal lingotto o dal blumo, di cui alla voce d), non hanno inteso ampliare il concetto tradizionale di attività siderurgica, né hanno inteso restringerlo con la dizione di ghisa di cui alla voce a), stesso comma.</p> <p><u>B) Navalmeccanico: comprende gli stabilimenti/cantieri che svolgono attività diretta alla:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • costruzione (nel suo totale complesso), allestimento, armamento, manutenzione e riparazione di navi, di imbarcazioni di qualunque tipo e di galleggianti, compresi i bacini, pontoni e chiatte; • alaggio, allestimento, recupero, riparazione e demolizione di navi e loro parti; • esercizio di bacini di carenaggio. <p><u>C) Elettromeccanico ed elettronico: comprende gli stabilimenti fabbricanti esclusivamente e prevalentemente prodotti che utilizzino elettricità e nei quali la parte elettrica sia tipica e di importanza fondamentale, quali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • macchine ed apparecchi per la generazione, distribuzione, trasformazione, misura ed utilizzazione dell'energia elettrica comunque prodotta; • apparecchi e complessi per telegrafia, elettroacustica, radiotelegrafia, radiotelegrafia, diffusione, registrazione ed amplificazione sonora, televisione; • produzione di apparecchi e complessi per telefonia e per telecomunicazioni, gestione di reti e di servizi di telefonia; • equipaggiamenti elettrici per materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie; • apparecchi per l'utilizzazione dell'energia elettrica per uso industriale, domestico e medicale; • apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia elettrica; • impianti ed apparecchiature elettroniche; • produzione, implementazione e manutenzione di hardware e software informatici; • produzione di componentistica microelettronica, nonché di parti staccate che utilizzano tale componentistica; • fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici alle imprese. <p>L'esecuzione di lavorazioni metal meccaniche, pur applicate a pezzi o complessi destinati alla elettromeccanica ed elettronica, che non siano identificabili con veri e propri complessi utilizzanti l'elettricità, non determina l'appartenenza al settore.</p> <p><u>D) Auto-aviomotoristico: comprende gli stabilimenti che svolgono attività dirette alla costruzione in serie, nel loro totale complesso, di:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • autovetture; • autocarri; • carrozzerie per autovetture ed autocarri; • aeromobili, missili e veicoli spaziali; • motori per la propulsione di autovetture, autocarri, aeromobili e missili. <p><u>E) Metallurgia non ferrosa: comprende gli stabilimenti che svolgono attività diretta alla:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • produzione di metalli non ferrosi (alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento, ecc.); • fusione di metalli non ferrosi e loro leghe (bronzo, ottone, ecc.); 		

- trasformazione plastica di metalli non ferrosi e ferro leghe in laminati, estrusi, imbutiti, stampati, fucinati e tranciati.
- F) Fonderie di 2a fusione: comprende gli stabilimenti che svolgono attività diretta alla:
- fusione di ghisa in getti;
 - fusione di acciaio in getti.
- G) Meccanica generale: comprende gli stabilimenti che svolgono attività dirette alla:
- forgiatura e stampaggio a freddo e a caldo 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, tramvie, teleferiche e funivie; motocicli, motofurgoncini, carrozzerie relative, biciclette e loro parti ed affini;
 - carpenteria, caldareria, condotte forzate, infissi, serrande, mobili, casseforti e simili e arredi metallici, motrici idrauliche, a vapore e a combustione interna, loro parti staccate ed accessori caratteristici, organi di trasmissione e cuscinetti a sfera;
 - attività di lavorazione, confezione, fornitura del ferro tondo per cemento armato e della sua posa in opera;
 - impianti ed apparecchi di sollevamento e trasporto, apparecchi per la generazione ed utilizzazione dell'energia termica per uso industriale, domestico e medicale;
 - apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia di natura diversa dall'elettricità; apparecchi, utensili e strumenti per medicina, chirurgia, ortopedia e odontoiatria; macchine ed apparecchi per scavi, perforazione, trivellazione di terreni, rocce, ecc.; apparecchi ed utensili per il trattamento meccanico di minerali e pietre; apparecchi ed utensili per la lavorazione di marmi ed affini; macchine ed apparecchi per cantieri edili e stradali; macchine operatrici e relativi accessori per la lavorazione dei metalli, del legno, del sughero e di materia sintetica (resine);
 - macchine, apparecchi ed accessori per fabbricare cartoni, carta per cartotecnica, legatoria, stampa; macchine, apparecchi ed accessori per l'industria tessile e dell'abbigliamento; macchine ed apparecchi per l'agricoltura e per le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche e del freddo; macchine ed apparecchi per le industrie chimiche e della gomma;
 - produzione e scambio di lavorati di natura chimica quali, ad esempio, farmaci, plastiche, vetro, lubrificanti, detergenti, sostanze abrasive, cere ed altro similare;
 - utensili per macchine operatrici; strumenti di officina; utensili ed attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio ed armi bianche;
 - pompe, compressori, macchine pneumatiche, ventilatori, aspiratori, macchine ed apparecchi affini, organi di chiusura e di regolazione per condotte di vapore e di fluidi in genere; apparecchi ed attrezzature per impianti igienico-sanitari e di riscaldamento;
 - macchine e apparecchi per disinfezione, condizionamento d'aria, lavanderia e stireria;
 - macchine e impianti per posta pneumatica, distributori di carburante e distributori automatici;
 - armi e materiale per uso bellico, da caccia e sportivo; macchine ed apparecchi per lavorazioni e produzione di meccanica varia e di meccanica fine, come: macchine ed apparecchi per la prova, misura e controllo;
 - apparecchi geofisici e topografici; macchine fotografiche, cinematografiche e di riproduzione; macchine da scrivere, calcolatrici, contabili, affrancatrici o simili, lavorazioni ottiche in genere, orologi in genere;
 - modelli meccanici per fonderia;
 - costruzione di:
 - vasellame, stoviglie, posate, coltelleria ed affini, utensili ed apparecchi da cucina;
 - articoli vari, ferramenta e minuterie metalliche;
 - bulloneria, viterie, chiodi, broccame, molle;
 - reti e tele metalliche, tubi flessibili, fili, corde, funi e trecce metalliche, catene;
 - strumenti musicali metallici;
 - oggetti in ferro battuto;
 - scatolame ed imballaggi metallici;
 - fabbricazione di tubi a freddo con processo iniziale non a caldo;
 - lavorazione tubi.
- H) installazione di impianti, manutenzione e gestione di impianti industriali e di complessi meccanici, idraulici, termici, elettrici, di sollevamento ed ecologici, telefonici e di reti telefoniche, elettriche ed affini e di apparecchiature di segnalamento e di segnaletica stradale.
- I) L'esecuzione presso terzi delle attività regolate dal presente contratto.

DATI RETRIBUTIVI

Cat.	Qualifiche	Paga base Contrattuale
1	Operai comuni	€ 1.320,00
2	Impiegati d'ordine, operai comuni	€ 1.455,00
3	Impiegati d'ordine, operai qualificati	€ 1.610,00
4	Impiegati d'ordine, operai qualificati	€ 1.690,00
5	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	€ 1.805,00
6	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	€ 2.070,00
7	Impiegati direttivi	€ 2.315,00
8	Quadri e impiegati direttivi	€ 2.300,00
9	Quadri e impiegati direttivi	€ 2.450,00

DATI RETRIBUTIVI																															
Scatti di anzianità	<p>L'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione, quali che siano le mansioni svolte. Gli importi dovuti dagli scatti di anzianità saranno pagati dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del triennio, fino a un massimo di 4 trienni.</p> <p>Gli aumenti periodici sono pari a quelli riportati nella tabella seguente:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cat.</th> <th>Qualifiche</th> <th>Importo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Operai comuni</td> <td>€ 20,00</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Impiegati d'ordine, operai comuni</td> <td>€ 23,00</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Impiegati d'ordine, operai qualificati</td> <td>€ 26,00</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Impiegati d'ordine, operai qualificati</td> <td>€ 26,00</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati</td> <td>€ 30,00</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati</td> <td>€ 35,00</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Impiegati direttivi</td> <td>€ 42,00</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>Quadri e impiegati direttivi</td> <td>€ 50,00</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>Quadri e impiegati direttivi</td> <td>€ 50,00</td> </tr> </tbody> </table>	Cat.	Qualifiche	Importo	1	Operai comuni	€ 20,00	2	Impiegati d'ordine, operai comuni	€ 23,00	3	Impiegati d'ordine, operai qualificati	€ 26,00	4	Impiegati d'ordine, operai qualificati	€ 26,00	5	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	€ 30,00	6	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	€ 35,00	7	Impiegati direttivi	€ 42,00	8	Quadri e impiegati direttivi	€ 50,00	9	Quadri e impiegati direttivi	€ 50,00
Cat.	Qualifiche	Importo																													
1	Operai comuni	€ 20,00																													
2	Impiegati d'ordine, operai comuni	€ 23,00																													
3	Impiegati d'ordine, operai qualificati	€ 26,00																													
4	Impiegati d'ordine, operai qualificati	€ 26,00																													
5	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	€ 30,00																													
6	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	€ 35,00																													
7	Impiegati direttivi	€ 42,00																													
8	Quadri e impiegati direttivi	€ 50,00																													
9	Quadri e impiegati direttivi	€ 50,00																													
Mensilità aggiuntive	<p>Tredicesima mensilità</p> <p>In occasione delle festività natalizie l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.</p> <p>Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nell'azienda. La frazione di mese non inferiore a due settimane verrà considerata come mese intero.</p>																														
Premio di produttività	<p>Sono annualmente definiti appositi criteri di individuazione degli obiettivi aziendali e valutazione dei risultati conseguiti che tengano conto altresì anche del contributo diretto delle risorse umane al conseguimento di tali risultati. Le parti individueranno un percorso meritocratico e retributivo che tenga conto individualmente e settorialmente dell'entità di tali risultati e della partecipazione degli stessi lavoratori in modo da riconoscere un premio di produttività che verrà erogato annualmente con la mensilità del mese di giugno.</p>																														
Lavoro straordinario, notturno, festivo	<p>È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre il normale orario normale di lavoro settimanale come sopra disciplinato.</p> <p>Ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore.</p> <p>Ai fini del rispetto del limite sopra indicato deve essere considerata la definizione che dello straordinario dà la legge. Per far fronte alle esigenze produttive di avviamenti, recuperi o punte di mercato, l'azienda potrà far ricorso, senza preventivo accordo sindacale, a 120 ore annue pro capite di lavoro straordinario da effettuare a turni interi.</p> <p>L'azienda comunicherà ai lavoratori, di norma con quattro giorni di anticipo, la necessità di ricorso al suddetto lavoro straordinario e terrà conto di esigenze personali entro il limite del 20% con sostituzione tramite personale volontario.</p> <p>Il lavoro straordinario, nell'ambito delle 200 ore annue pro capite, potrà essere effettuato per esigenze produttive, tenuto conto del sistema di pause collettive nell'arco di turno durante la mezz'ora d'intervallo tra la fine dell'attività lavorativa di un turno e l'inizio dell'attività lavorativa del turno successivo. In questo caso l'informazione preventiva alla RSA/RSU e la comunicazione ai lavoratori del lavoro straordinario per esigenze produttive saranno effettuate con un preavviso minimo di 48 ore.</p> <p>Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo di lavoro straordinario è fissato in 260 ore pro capite.</p> <p>Il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.</p> <p>Le percentuali di maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sulla retribuzione orario come definita dalla tabella sotto riportata:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per le prestazioni di lavoro fino alla 48ª ora settimanale il 20%; • per le prestazioni di lavoro che eccedono la 48ª ora settimanale il 25%. <p>Per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno corrisposte al lavoratore, oltre alla normale retribuzione le maggiorazioni indicate in appresso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lavoro straordinario diurno e festivo 30%; • lavoro straordinario notturno 40%; • lavoro straordinario notturno festivo 50%. <p>Gli importi relativi alle suddette maggiorazioni sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti contrattuali e/o legali e pertanto non dovranno essere considerati per il calcolo del trattamento economico relativo a tutti gli istituti contrattuali e/o legali, ivi compreso tra questi ultimi il trattamento di fine rapporto.</p> <p>Fermo restando quanto previsto dai commi precedenti, nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo.</p>																														
Altre Indennità.	<p>Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa e con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 1,5% della paga base nazionale.</p>																														
Parametri retributivi	<p>La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:</p> <ul style="list-style-type: none"> • paga base; • indennità di funzione direttive; • scatti di anzianità di servizio maturati; • maggiorazione lavoro straordinario, notturno e festivo; <p>tredicesima mensilità.</p> <p>La quota oraria della retribuzione sia normale che di fatto si ottiene dividendo l'importo mensile per il seguente divisore convenzionale: 173. La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.</p> <p>Parametri e coefficienti contrattuali</p>																														

	Numero mensilità 13	Coefficiente giornaliero 26	Coefficiente orario 173	Orario normale di lavoro settimanale 40 ore (1)
(1) Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normale dell'orario di lavoro risulterà da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali.				

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Categorie e qualifiche	<p>i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 9 livelli. Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:</p> <p>Cat. Qualifiche</p> <p>1 Operai comuni</p> <p>2 Impiegati d'ordine, operai comuni</p> <p>3 Impiegati d'ordine, operai qualificati</p> <p>4 Impiegati d'ordine, operai qualificati</p> <p>5 Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati</p> <p>6 Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati</p> <p>7 Impiegati direttivi</p> <p>8 Quadri e impiegati direttivi</p> <p>9 Quadri e impiegati direttivi</p>
Periodo di prova	<p>Un periodo di prova la cui durata non può essere superiore a:</p> <p>8° livello 6 mesi</p> <p>7° livello 6 mesi</p> <p>6° livello 4 mesi</p> <p>5° livello 4 mesi</p> <p>4° livello 3 mesi</p> <p>3° livello 2 mesi</p> <p>2° livello 2 mesi</p> <p>1° livello 1 mese</p> <p>Per le assunzioni a termine di durata fino a sei mesi, la durata del periodo di prova di cui sopra è ridotta della metà. La malattia, l'infortunio non sul lavoro, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto. Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore assunto nuovamente dalla medesima impresa e per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 9 mesi nell'arco dei 2 anni antecedenti la data della nuova assunzione. Qualora alla scadenza del periodo di prova non sia intervenuta disdetta, il rapporto di lavoro si intenderà instaurato a tutti gli effetti del presente contratto. In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione pattuita, che comunque non potrà essere inferiore a quella contrattualmente prevista, nonchè gli eventuali ratei di tredicesima mensilità, ferie e trattamento di fine rapporto.</p>

ORARIO DI LAVORO

Regimi di orario	<p>La durata normale del lavoro effettiva è fissata in 40 ore settimanali.</p> <p>La ripartizione dell'orario di lavoro a livello giornaliero e settimanale viene stabilita dalla azienda previo esame con la rappresentanza sindacale aziendale. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento, reparto o sul cantiere. Al datore di lavoro è consentito chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le otto ore in misura non superiore alle due ore giornaliere ed alle dodici settimanali. Per lavoro effettivo si intende lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa. I lavoratori non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti. La durata massima settimanale del lavoro ordinario viene fissata in 40 ore. Essa, al fine di meglio rispondere alle oscillazioni di mercato, può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai dodici mesi. Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normale dell'orario di lavoro potrà risultare da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali. Nei casi di più turni, 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 addvenire 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 per le ore che eccedono l'orario ordinario giornaliero sono considerate straordinarie. Al lavoratore che abbia prolungato la sua prestazione per le otto ore del turno successivo, non potrà essere richiesta nei sei giorni lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.</p> <p>L'orario di lavoro per il personale addetto a:</p> <p>a) manutenzione, pulizie, riparazione degli impianti quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale;</p> <p>b) vigilanza dell'azienda e degli impianti;</p> <p>c) trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti;</p> <p>d) lavoro a turni;</p> <p>sarà disposto in modo che a questi lavoratori sia consentito periodicamente di poter usufruire della disponibilità del pomeriggio del sabato.</p> <p>Il lavoratore non potrà rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. I lavoratori addetti a turni avvicendati beneficeranno di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda.</p> <p>Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscono nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo.</p> <p>Orario Multiperiodale: Nei casi in cui ricorrano esigenze tecniche, organizzative o commerciali programmabili,</p>
-------------------------	---

	<p>l'impresa ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro, in modo da superare, in determinati periodi dell'anno, l'orario settimanale di 40 ore e da prevedere prestazioni ridotte in altri periodi dell'anno.</p> <p>In ogni caso: l'orario settimanale medio nel periodo preso a riferimento deve comunque risultare pari ai predetti limiti; la prestazione del singolo lavoratore/lavoratrice non può superare le 9 ore e 30 minuti giornalieri e le 48 ore settimanali e non può risultare inferiore nei periodi di "minor lavoro" a 5 ore giornaliere e 25 settimanali; nei periodi di "maggior lavoro" – che non possono superare i 4 mesi nell'anno – è esclusa la prestazione di lavoro straordinario, salvo situazioni eccezionali.</p> <p>Contrazione temporanea dell'orario di lavoro: In caso di sospensione dell'attività lavorativa, in via prioritaria rispetto al trattamento di integrazione salariale, potranno essere utilizzati in modo collettivo, previo esame con la rappresentanza sindacale aziendale ferie e permessi annui retribuiti.</p> <p>Recuperi produttivi: Le perdite della produzione non effettuata per causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture potranno essere recuperate collettivamente a regime ordinario, entro i sei mesi successivi, oltre che nella mezz'ora di intervallo, o nei giorni di riposo individuale.</p> <p>Entrata e uscita in azienda: L'entrata dei lavoratori in azienda è prevista nel corso della mezz'ora precedente l'inizio del turno di lavoro, tale periodo non ha alcun rilievo ai fini retributivi.</p> <p>Resta fermo che all'inizio del previsto turno il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro e solo da tale momento decorrerà, nelle misure e nei modi previsti dal presente contratto di lavoro, il relativo trattamento retributivo. Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30. Nel caso di ritardo di ritardo superiore ai 30 minuti del turno previsto non sarà più possibile accedere in azienda e/o al cantiere.</p> <p>Terminato il turno di lavoro previsto, il lavoratore dovrà uscire dall'azienda/cantiere entro la mezz'ora successiva alla fine del turno stesso.</p> <p>Per i quadri e gli impiegati addetti ad un turno centrale si applica un sistema di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero che permette l'entrata dalle ore 8,00 alle ore 9,00 calcolandone la decorrenza dal primo dodicesimo di ora utile.</p>
Festività	<p>I giorni di festività annuali sono: 1° gennaio - Capodanno; 6 gennaio - Epifania; lunedì successivo alla Pasqua; 25 aprile - anniversario della Liberazione; 1° maggio - Festa del lavoro; 15 agosto - Assunzione; 1° novembre - Ognissanti; 8 dicembre - Immacolata Concezione; 25 dicembre - Santo Natale; 26 dicembre - Santo Stefano; ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede di lavoro.</p>
Ferie	<p>Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giornate. Le ferie sono irrinunciabili. Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi.</p> <p>Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore durante il periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute. Le ferie non potranno avere inizio né di domenica, né di giorno antecedente la domenica, né tanto meno nel giorno festivo e in quello antecedente il giorno festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.</p> <p>In caso di licenziamento o dimissioni spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto per quanti sono stati i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno.</p>
Permessi	<p>Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza giustificato motivo e non potrà uscire dall'azienda senza essere autorizzato.</p> <p>Su richiesta, saranno concessi, compatibilmente con le esigenze aziendali, permessi da usufruirsi in blocchi da 4 o da 8 ore, riparametrate per i part-time, sino ad un massimo di 72 ore annue comprese delle 32 ore annue di ex-festività.</p> <p>Le ore di permesso non godute non saranno pagabili né usufruibili nell'anno successivo. Per ciò che concerne i permessi parentali si fa riferimento alla normativa di legge vigente.</p>

MALATTIA	
Infortunio sul lavoro	<p>In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali, fino alla guarigione clinica, documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'Istituto assicuratore. In tale caso, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo a mansioni più adatte alla sua capacità lavorativa, con il mantenimento dei trattamenti in atto. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza); 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal quarto in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. <p>L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.</p>
Malattia ed infortunio non sul lavoro	<p>L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro la 1° ora dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro. Il lavoratore deve rendersi reperibile, presso il domicilio comunicato all'azienda, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, compresi i giorni domenicali e festivi, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.</p> <p>conservazione del posto: Anzianità Durata Comporto prolungato</p>

	<p>fino a 3 anni 6 mesi 9 mesi da 3 a 6 anni 9 mesi 13,5 mesi oltre 6 anni 12 mesi 18 mesi</p> <p>Nel caso di più malattie, i suddetti periodi si intendono riferiti alle assenze verificatesi nei 3 anni precedenti ogni ultimo episodio morboso. Nell'ipotesi in cui il superamento del periodo di comporto sia determinato da un evento morboso continuativo o interrotto da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 2 mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo pari al 50% della misura ordinaria. Ne ha diritto anche nel caso in cui si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno 2 malattie comportanti ciascuna un'assenza continuativa di almeno 3 mesi.</p> <p>- trattamento economico: le aziende corrisponderanno al lavoratore un'integrazione all'indennità INPS fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato:</p> <table> <tr> <td>anzianità</td> <td colspan="2">retribuzione</td> </tr> <tr> <td></td> <td>100% primi</td> <td>50% altri</td> </tr> <tr> <td>fino a 3 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>4 mesi</td> </tr> <tr> <td>da 3 a 6 anni</td> <td>3 mesi</td> <td>6 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 6 anni</td> <td>4 mesi</td> <td>8 mesi</td> </tr> </table> <p>Nell'ipotesi di applicazione del comporto prolungato:</p> <table> <tr> <td>anzianità</td> <td colspan="2">retribuzione</td> </tr> <tr> <td></td> <td>100% primi</td> <td>50% altri</td> </tr> <tr> <td>fino a 3 anni</td> <td>3 mesi</td> <td>6 mesi</td> </tr> <tr> <td>da 3 a 6 anni</td> <td>4 mesi ½</td> <td>9 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 6 anni</td> <td>6 mesi</td> <td>12 mesi</td> </tr> </table> <p>Nel caso di più assenze, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.</p> <p>Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico.</p> <p>Fatti salvi i periodi di conservazione del posto sopra definiti, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale:</p> <p>a) i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino ad un massimo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti; • 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti; • 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni; <p>b) i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti; • 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti; • 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni; <p>e comunque fino ad un limite massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a) e b) unitariamente considerati.</p> <p>Le indennità a carico del lavoratore non sono dovute nei casi di trattamento economico di infortunio e tubercolosi.</p>	anzianità	retribuzione			100% primi	50% altri	fino a 3 anni	2 mesi	4 mesi	da 3 a 6 anni	3 mesi	6 mesi	oltre 6 anni	4 mesi	8 mesi	anzianità	retribuzione			100% primi	50% altri	fino a 3 anni	3 mesi	6 mesi	da 3 a 6 anni	4 mesi ½	9 mesi	oltre 6 anni	6 mesi	12 mesi
anzianità	retribuzione																														
	100% primi	50% altri																													
fino a 3 anni	2 mesi	4 mesi																													
da 3 a 6 anni	3 mesi	6 mesi																													
oltre 6 anni	4 mesi	8 mesi																													
anzianità	retribuzione																														
	100% primi	50% altri																													
fino a 3 anni	3 mesi	6 mesi																													
da 3 a 6 anni	4 mesi ½	9 mesi																													
oltre 6 anni	6 mesi	12 mesi																													
Congedo matrimoniale	OPERAI e IMPIEGATI: 15 giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico.																														
Servizio militare	Come previsto dalle norme in vigore.																														
Diritto allo studio – lavoratori studenti	<p>ogni lavoratore avente diritto può usufruire di un massimo di 150 ore retribuite ogni 3 anni, godibili anche in un solo anno e sempre che il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito.</p> <p>I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con la indicazione delle ore relative.</p> <p>Possono usufruire dei permessi retribuiti nelle misure sopra indicate, escludendo comunque criteri di contemporaneità (si intende con ciò che un lavoratore della forza occupata all'anno può usufruire del diritto):</p> <p>a) un solo lavoratore per triennio nelle aziende da 5 a 9 dipendenti;</p> <p>b) due lavoratori per triennio nelle aziende da 10 a 14 dipendenti;</p> <p>c) tre lavoratori per triennio nelle aziende da 15 dipendenti e via procedendo per multipli di 5;</p> <p>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.</p> <p>I lavoratori studenti potranno essere immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami.</p> <p>Sempre su loro richiesta potranno essere esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.</p> <p>I lavoratori studenti che devono sostenere prove d'esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di esame.</p> <p>A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie.</p> <p>In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno permessi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.</p> <p>Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, l'azienda concederà altri cinque giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione. I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti, previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova.</p>																														

<p>Altri permessi</p>	<p>Permessi retribuiti straordinari per grave infermità: al lavoratore che sia colpito da grave infermità di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente more uxorio) e per i suoceri conviventi verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'art. 4 della suddetta legge e all'art. 1 del D.P.C.M. 21.7.2000, n. 278. Per fruire del permesso, il lavoratore deve comunicare preventivamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato. Il permesso deve essere fruito entro sette giorni. In alternativa al permesso di tre giorni, il lavoratore o la lavoratrice, nell'ipotesi di grave infermità documentata, possono concordare con il datore di lavoro l'espletamento dell'attività lavorativa con modalità diverse, anche per periodi superiori a tre giorni.</p> <p>L'accordo dovrà essere stipulato in forma scritta e dovrà indicare i giorni di permesso sostituiti ed i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità. Le diverse modalità concordate dovranno comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. Tale riduzione deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.</p> <p>Permessi per lutto o per calamità naturali: Al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente more uxorio) e per i suoceri nonché nei casi di gravi calamità naturali verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi.</p> <p>Per fruire del permesso il lavoratore dovrà fornire idonea documentazione.</p>
<p>Formazione</p>	<p><i>Formazione continua ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/2000</i></p> <p>Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 il monte ore complessivo a disposizione dei lavoratori sarà determinato all'inizio di ogni anno moltiplicando 6 ore per il numero di dipendenti occupati nell'azienda; il calcolo del monte ore e il suo utilizzo possono essere fatti anche su base biennale, moltiplicando 6 ore per 2 per il numero di dipendenti. Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite ogni anno.</p>

DISCIPLINE SPECIALI

<p>Apprendistato professionalizzante</p>	<p>Qualifiche conseguibili: cat. dalla 3 alla 9, con riferimento, per le cat. 8 e 9, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali. I lavoratori con inquadramento finale in 7^a, 8^a e 9^a categoria saranno assunti solo se in possesso di laurea inerente;</p> <p>La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4. Si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato anteriormente alla scadenza naturale.</p> <p>Durata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 42 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 3^a categoria; - 52 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 4^a categoria; - 60 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 5^a categoria; - 60 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 6^a categoria; - 38 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 7^a categoria; - 42 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 8^a categoria; - 48 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 9^a categoria. <p>La durata è ridotta di 6 mesi per i lavoratori destinati all'inquadramento in 3^a, 4^a, 5^a e 6^a categoria, in possesso di diploma inerente alla professionalità da acquisire.</p> <p>Per i lavoratori destinati all'inquadramento in 5^a e 6^a categoria in possesso di laurea inerente, la durata sarà pari rispettivamente a 34 e 36 mesi.</p>
---	---

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

<p>Preavviso</p>	<p>I termini di preavviso, calcolati in giornate di calendario per ambedue le parti contraenti sono:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Qualifica/Anzianità</th> <th>Fino a 5 anni</th> <th>Da 5 a 10 anni</th> <th>Oltre 10 anni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 Livello</td> <td>15</td> <td>20</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>2 Livello</td> <td>15</td> <td>20</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>3 Livello</td> <td>15</td> <td>20</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>4 Livello</td> <td>50</td> <td>60</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>5 Livello</td> <td>50</td> <td>60</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>6 Livello</td> <td>50</td> <td>60</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>7 Livello</td> <td>70</td> <td>90</td> <td>120</td> </tr> <tr> <td>8 Livello</td> <td>70</td> <td>90</td> <td>120</td> </tr> <tr> <td>9 Livello</td> <td>70</td> <td>90</td> <td>120</td> </tr> </tbody> </table>	Qualifica/Anzianità	Fino a 5 anni	Da 5 a 10 anni	Oltre 10 anni	1 Livello	15	20	25	2 Livello	15	20	30	3 Livello	15	20	30	4 Livello	50	60	80	5 Livello	50	60	80	6 Livello	50	60	80	7 Livello	70	90	120	8 Livello	70	90	120	9 Livello	70	90	120
Qualifica/Anzianità	Fino a 5 anni	Da 5 a 10 anni	Oltre 10 anni																																						
1 Livello	15	20	25																																						
2 Livello	15	20	30																																						
3 Livello	15	20	30																																						
4 Livello	50	60	80																																						
5 Livello	50	60	80																																						
6 Livello	50	60	80																																						
7 Livello	70	90	120																																						
8 Livello	70	90	120																																						
9 Livello	70	90	120																																						
<p>Trattamento di fine rapporto</p>	<p>In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, dal decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche e secondo le norme del presente articolo.</p> <p>Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, dal decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i rimborsi spese; • le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili; • i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo; 																																								

	<ul style="list-style-type: none">• l'indennità sostitutiva del preavviso;• l'indennità sostitutiva di ferie;• le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dalle imposte;• le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;• gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa. <p>Ai sensi del terzo comma art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, dal decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.</p> <p>I lavoratori, in possesso dei requisiti di legge previsti dalla legge 335/95, che hanno optato per l'attivazione dei versamenti sul fondo pensionistico integrativo, non avranno diritto a percepire gli importi previsti dal presente articolo.</p>
--	---

VERBALE DI INTEGRAZIONE

al contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti alle MPMI del settore dell'industria metalmeccanica ed alle imprese di installazione di impianti STIPULATO IL 01 Ottobre 2019 tra UNIMPRESA e Conf.A.I.L.

Il giorno 19 febbraio 2020, le Parti, presso la sede dell'Ente Bilaterale EBINFORMA, in Via Cavallini, 24 – 00193 Roma, si sono riunite per discutere sul seguente ODG:

1. Parti mancanti al TITOLO III- SFERA DI APPLICAZIONE – Art. 15 Tipologie contrattuali; Art. 17 Declaratoria – Classificazione dei Lavoratori: 4°;5°;7° e 8° Categoria;
2. Varie ed eventuali.

Le Parti dopo attenta e proficua discussione APPROVANO di integrare quanto di seguito specificato:

all'articolo 15 -Tipologie contrattuali- lettera G) al 9° capoverso si integra la seguente frase:

- produzione e scambio di lavorati di natura chimica quali, ad esempio, farmaci, plastiche, vetro, lubrificanti, detergenti, sostanze abrasive, cere ed altro similare.

All'articolo 17- 4° categoria – impiegati d'ordine, operai qualificati- al comma 7, si integra il seguente parola:

- ...e/o la campionatura... ..e... Campionatore.

All'articolo 17- 5° categoria – impiegati d'ordine, operai specializzati- al comma 7, si integra il seguente parola:

- Campionatore.

All'articolo 17- 7° categoria – impiegati direttivi- al comma 6, si integra il seguente parola:

- Campionatore.

All'articolo 17- 8° categoria – quadri e impiegati direttivi- al 2° capoverso, si integra il seguente parola:

- Informatore scientifico.

Varie ed eventuali.

Le Parti, non avendo altro da discutere, e dopo lettura del presente Verbale, danno indicazione di trasmetterlo agli Enti e uffici competenti.

UNIMPRESA


CONF.A.I.L.


