

CONFARTIGIANATO Autoriparazione
CONFARTIGIANATO Metalmeccanica di Produzione
CONFARTIGIANATO Impianti
CONFARTIGIANATO Orafi
CONFARTIGIANATO Odontotecnici
CONFARTIGIANATO Restauro
CNA Produzione
CNA Installazione e Impianti
CNA Servizi alla comunità/Autoriparatori
CNA Artistico e tradizionale
CNA Benessere e Sanità
CASARTIGIANI
CLAAI

FIOM-CGIL
FIM-CISL
UILM-UIL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO AREA MECCANICA

Per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane dei settori Metalmeccanica, Installazione di Impianti, Orafi, Argentieri ed Affini, dalle imprese Odontotecniche e dalle imprese del Restauro di beni culturali.

Roma, 17 dicembre 2021

Tra

Confartigianato Autoriparazione rappresentata dal Presidente Alessandro Angelone e dal

Responsabile Nazionale Alessandra Calà;

Confartigianato Impianti rappresentata dal Presidente Dario Dalla Costa e dal Responsabile Nazionale Daniela Scaccia;

Confartigianato Meccanica, rappresentata dal Presidente Federico Boin, dal Delegato alla contrattazione Paolo Rolandi e dal Responsabile Nazionale Guido Radoani;

Confartigianato Odontotecnici rappresentata dal Presidente Ivan Pintus e dal Responsabile Nazionale Tiziana Angelozzi;

Confartigianato Orafi rappresentata dal Presidente Luca Parrini e dal Responsabile Nazionale Maria Luisa Rubino;

Confartigianato Restauro rappresentata dal Presidente Roberto Borgogno e dal Responsabile Nazionale Maria Luisa Rubino;

assistite dalla **Confartigianato Imprese** rappresentata dal Presidente Marco Granelli e dal Segretario Generale Vincenzo Mamoli, coadiuvati dal Direttore delle Politiche Sindacali e del Lavoro Riccardo Giovani e dal Responsabile U.O. Contrattazione Collettiva Fabio Antonilli.

CNA Produzione rappresentata dal Presidente Nazionale coordinatore di CNA Produzione, Roberto Zani, dalla Presidente Nazionale Meccanica, Roberta Piccinini e dalla Responsabile Nazionale, Valentina Di Berardino;

CNA Installazione e Impianti rappresentata dal Presidente coordinatore di Unione e Presidente Termoidraulici Paolo Pagliarani, dalla Presidente Ascensoristi Mara Marcolini, dal Presidente Elettrici Claudio De Angelis, dal Presidente Elettronici Alessio Vannuzzi, dal Presidente Frigoristi Davide Corradini, dal Presidente Riparatori Elettrodomestici Lorenzo Bellachioma coadiuvati dal Responsabile Nazionale dell'Unione Diego Prati;

CNA Servizi alla comunità/Autoriparazione rappresentata dal Presidente coordinatore di Unione, Francesca Soardi, dal Presidente Meccatronico, Francesco Circosta, dal Presidente Carrozzeri, Daniele Tarenzi, dal Presidente Gommisti, Giuseppe Calì e dalla Responsabile Nazionale, Antonella Grasso;

CNA Artistico e tradizionale rappresentata dal Presidente Nazionale CNA Artistico e Tradizionale, Elena Balsamini, dal Presidente Nazionale CNA Restauratori Beni Culturali, Giacomo Casaril e dal Responsabile Nazionale CNA Artistico e Tradizionale, Gabriele Rotini;

CNA Benessere e Sanità – SNO rappresentata dal Presidente Nazionale CNA SNO Odontotecnici, Francesco Amerighi e dal Responsabile Nazionale CNA SNO Odontotecnici, Cristiano Tomei;

assistite dalla **Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa – CNA** rappresentata dal Presidente Nazionale Dario Costantini e dal Segretario Generale Sergio Silvestrini, coadiuvati dal Responsabile del Dipartimento Relazioni Sindacali Maurizio De Carli e Angelo Cicerone Ufficio Politiche Contrattuali;

Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani – CASARTIGIANI, rappresentata dal Presidente Dott. Giacomo Basso e dal Direttore generale Dott. Nicola Molfese, e con l'intervento del Responsabile Nazionale dell'Area Manifatturiero CASARTIGIANI Maurizio Pucceri e del Responsabile Nazionale dell'Area Servizi CASARTIGIANI Stefano Castronuovo;

Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane - C.L.A.A.I. - rappresentata dal Presidente Stefano Fugazza, dal Vice Presidente Vicario Orazio Platania, da Vice Presidente Alessandro Limatola e dai Sigg. Walter Mariani, Ernesto Iemmolo, Giuseppe Megliola, Luigi Quaranta, Francesco Petrolillo, Ruggero Go, Adolfo Giampaolo, Brama Maurizio, Corbella Massimo, Bonaldi Pietro, assistiti dal Segretario Generale Marco Accornero, da Giuseppe Lazzeroni, Pasquale Maiocco e Paolo Sebaste;

e

Fiom – Federazione Impiegati Operai Metallurgici – rappresentata dalla segretaria generale Francesca Re David, dai segretari nazionali Michele De Palma, Barbara Tibaldi, Luca Trevisan, Giovanni Venturi e da una delegazione composta da Michela Spera, Mirco Rota, Stefano Zoli, Cristina Arba, Fabio Anghileri, Cinzia Bombarda, Patrizia Carella, Daniele Collini, Fausto Dacio, Marco De Simone, Stefania Ferrari, Maurizio Ferron, Loris Gaiotto, Mario Garagnani, Antonio Ghirardi, Massimiliano Guglielmi, Alberto Larghi, Samuele Lodi, Davide Mollo, Manuel Moretto, Fabrizio Potetti, Giuseppe Romano, Mamadou Seck, Gianluigi Sgorba, Ivan Terranova assistita dalla Segreteria della CGIL-Confederazione generale italiana del lavoro ;

Fim – Federazione Italiana Metalmeccanici – rappresentata dal Segretario Generale Benaglia Roberto e dai Segretari Nazionali D'alo' Valerio, Nobis Massimiliano, Uliano Ferdinando, Petrasso Giovanna e da una Delegazione composta da Angioni Marco, Apetino Raffaele, Arsieni Barbara , Bacci Ciro, Bartolucci Leonardo, Beccastrini Alessandro, Bernardini Fabio, Bisegna Augusto, Bologna Domenico, Boschini Stefano, Cagol Paolo, Camerano Agatino, Castronuovo Roberta, Chemello Stefano, Dolzadelli Mirko, Evangelista Gerardo, Gasbarro Gianfranco, Giglio Marco, Gisotti Antonello, Iaccarino Rosario, Lanzetta Nicodemo, Liti Simone, Masci Mauro, Mascolo Riccardo, Michetti Gianfranco, Minniti Andrea, Mori Luca, Nicastro Pietro, Nieri Luca, Olivari Stefano, Pafundi Salvatore, Panarella Nicola, Provenzano Davide, Renna Fausto, Rossi Romina, Tamburrano Michele, Trapani Biagio, Turus Giampiero, Uriti Giorgio, Vacca Enrico, Valsecchi Caterina, Vella Alessandro, Venzano Christian assistita dalla Segreteria della CISL – Confederazione italiana sindacati lavoratori;

Uilm – Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici – – rappresentata dal Segretario Generale Rocco Palombella, dai Segretari Nazionali Bruno Cantonetti, Luca Maria

Colonna, Gianluca Ficco, Eros Panicali, Roberto Toigo e da una delegazione composta da Antonello Accurso, Gaetano Altieri, Gianmartino Amadio, Cosimo Amatomaggi, Alessandro Andreatta, Dario Antonini, Antonio Apa, Crescenzio Auriemma, Enrico Azzaro, Boris Marco Basti, Carmelo Belle', Vito Benevento, Luigi Bennardi, Gianni Carlo Biasin, Francesco Bigli, Mirco Bolognesi, Stefano Bragagnolo, Daniele Brizi, Sergio Busca, Giuseppe Caramanna, Francesco Caruso, Armando Castellano, Vincenzo Comella, Roberto Costantini, Davide Crepaldi, Paolo Da Lan, Fabio Dell'Angelo, Lisa Destro, Monica Di Cola, Ciro Di Dato, Luciano Di Pardo, Giuseppe Di Stefano, Alessandro D'Isabella, Riccardo Falchetta, Alberto Fanessi, Andrea Farinazzo, Roberto Ferrari, Fabrizio Fiorito, Luca Francia, Lorenzo Fusco, Giovanni Galgano, Guglielmo Gambardella, Santo Genovese, Vincenzo Gentilucci, Francesco Giangrande, Simona Gigetti, Donato Giuliani, Gianbruno Gosmar, Giuliano Gritti, Francesco Guida, Ariel Hassan, Luigi Ippoliti, Ilaria Landi, Antonino Laurendi, Graziano Leonardi, Emilio Lollo, Marco Lomio, Simone Lucchetti, Giancarlo Magrino, Alberto Mancino, Nicola Manzi, Francesco Manzo, Aloisio Marasco, William Maruccia, Davide Materazzi, Giovanni Mazziotta, Marcellino Miroballo, Aniello Montella, Claudio Mor, Samuele Nacci, Anastasio Napolino, Davide Nettis, Gabriele Noto, Luigi Oddo, Gennaro Oliva, Michele Paliani, Pietro Pallini, Diego Panisson, Luigi Paone, Alberto Pastorello, Gianluigi Pecoraro, Dajana Pede, Giuseppe Pelella, Giovanni Pesce, Ciro Pistone, Rosa Pugliese, Giovanni Rao, Vincenzo Renda, Marco Riciputi, Pasqualino Rizzo, Antonio Roda', Luca Rodeghiero, Chiara Romanazzi, Paolo Rossini, Giuseppe Russo, Giacomo Saisi, Maria Teresa Sant'Angelo, Vittorio Sarti, Jacopo Scialla, Franco Scotto, Marco Secci, Patricia Spallanzani, Davide Sperti, Antonio Talo', Loretta Tani, Noemi Terminio, Ezio Tesan, Giacomo Tinti, Nicola Trotta, Domenico Vacchiano, Daniele Valentini, Antonio Veneri, Gianfranco Verdini, Silvio Vicari, Alessandra Vivian, Roberto Zaami, Alberto Zanetti, Alfio Zaurito e con la collaborazione tecnica di Filippo Maria Giorgi;
assistita dalla Segreteria della Uil – Unione italiana del lavoro.

Indice

Premessa - Accorpamento contrattuale

Art. 1 Sfera di applicazione

Art. 2 Durata e scadenza

Art. 3 Inscindibilità delle disposizioni del contratto

Parte comune

Sezione I

Relazioni sindacali e Bilateralità

Art. 4 Rapporti sindacali

Art. 5 Formazione professionale

Art. 6 Accordo interconfederale

Art. 7 Sistema contrattuale

Art. 7 bis – Contrattazione collettiva regionale

Art. 8 Delega sindacale per i Settori Metalmeccanica, Installazione di impianti, Orafi, Argentieri e Affini e Restauro di Beni Culturali

Art. 8 bis Delega sindacale per il Settore Odontotecnica

Art. 9 Permessi retribuiti per cariche sindacali per i Settori Metalmeccanica, Installazione di impianti, Orafi, Argentieri e Affini, Restauro di beni culturali

Art. 9 bis Permessi retribuiti per cariche sindacali per il Settore Odontotecnica

Art. 10 Diritto di assemblea

Art. 11 Diritto alle prestazioni della bilateralità

Art. 12 Assistenza sanitaria integrativa

Art. 13 Occupazione femminile e pari opportunità

Art. 14 Igiene, sicurezza e Ambiente di lavoro

Sezione II

Disciplina del rapporto di lavoro

Art. 15 Assunzione

Art. 16 Periodo di prova

Art. 17 Classificazione dei lavoratori per il Settore Metalmeccanica ed Installazione d'Impianti

Art. 17 bis Classificazione dei lavoratori per il Settore Orafi, Argentieri ed Affini

Art. 17 ter Classificazione dei lavoratori per il Settore Odontotecnica

Art. 17 quater Classificazione del personale per il settore del Restauro dei Beni Culturali

Art. 17 Quinques Riforma del sistema di inquadramento

Art. 18 Orario di lavoro - Lavori a turni - Ex festività

Art. 19 Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 20 Gestione dei regimi di orario per il settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti e il Settore Odontotecnico

Art. 20 bis Gestione dei regimi di orario per Settore Orafi, Argentieri ed Affini

Art. 21 Banca ore individuale

Art. 22 Lavoro straordinario, notturno e festivo

Art. 23 Riposo settimanale

Art. 24 Lavoro a tempo parziale

Art. 25 Contratto a tempo determinato

Art. 26 Apprendistato di primo e terzo livello
Art. 27 Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante (Apprendistato di secondo livello)
Art. 28 Definizione delle voci retributive
Art. 29 Minimi contrattuali - Retribuzione tabellare
Art. 30 Trasferte per il Settore Metalmeccanica e Installazione di impianti
Art. 30 bis Trasferte per il settore Odontotecnica
Art. 31 Reperibilità per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di impianti
Art. 32 Cumulo di mansioni e passaggio di categoria
Art. 33 Molestie sessuali
Art. 34 Provvedimenti disciplinari
Art. 35 Ammonizioni, multe e sospensioni
Art. 36 Licenziamento per mancanze
Art. 37 Dimissioni irregolari
Art. 38 Reclami sulla retribuzione
Art. 39 Controversie
Art. 40 Cessione - Trasformazione - Trapasso - Cessazione e fallimento dell'impresa
Art. 41 Indennità in caso di morte
Art. 42 Previdenza complementare
Art. 43 Permessi retribuiti straordinari
Art. 44 Lavoratori studenti
Art. 45 Diritto allo studio
Art. 46 Congedi per la formazione
Art. 47 Tutela dei licenziamenti individuali
Art. 48 Formazione continua ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53
Art. 49 Installazione d'impianti
Art. 50 Anticipazione prestazioni Inail infortunio sul lavoro
Art. 51 Lavoro a cottimo
Art. 52 Congedo matrimoniale
Art. 53 Indumenti di lavoro
Art. 54 Trattamento in caso di gravidanza e puerperio
Art. 55 Servizio militare e richiamo alle armi

Parte speciale

Sezione I

Norme per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti

Parte Prima – Ex Operai

Art. 56 Festività
Art. 57 Sospensione del lavoro
Art. 58 Ferie
Art. 59 Gratifica natalizia
Art. 60 Aumenti periodici di anzianità
Art. 61 Trattamento in caso di malattia ed infortunio
Art. 62 Divieti
Art. 63 Assenze
Art. 64 Permessi
Art. 65 Consegna e conservazione degli utensili personali
Art. 66 Preavviso di licenziamento e dimissioni

Art. 67 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto

Parte seconda – Ex Impiegati

Art. 68 Festività

Art. 69 Ferie

Art. 70 Tredicesima mensilità

Art. 71 Aumenti periodici di anzianità

Art. 72 Indennità maneggio denaro – Cauzione

Art. 73 Trattamento di malattia ed infortunio

Art. 74 Doveri dell'impiegato

Art. 75 Assenze e permessi

Art. 76 Preavviso di licenziamento e dimissioni

Art. 77 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto

Sezione II

Norme per il Settore Orafi, Argentieri ed Affini

Parte Prima – Ex Operai

Art. 78 Festività

Art. 79 Sospensione del lavoro

Art. 80 Ferie

Art. 81 Gratifica Natalizia

Art. 82 Aumenti periodici di anzianità

Art. 83 Trattamento in caso di malattia ed infortunio

Art. 84 Divieti

Art. 85 Assenze

Art. 86 Permessi

Art. 87 Consegna e conservazione degli utensili personali

Art. 88 Preavviso di licenziamento e dimissioni

Art. 89 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto

Parte Seconda- Ex Impiegati

Art. 90 Festività

Art. 91 Aumenti periodici di anzianità

Art. 92 Indennità di maneggio denaro – Cauzione

Art. 93 Ferie

Art. 94 Tredicesima mensilità

Art. 95 Trattamento di malattia ed infortunio

Art. 96 Doveri dell'impiegato

Art. 97 Assenze e permessi

Art. 98 Preavviso di licenziamento e dimissioni

Art. 98 bis Preavviso di licenziamento e di dimissioni per il Settore Restauro Beni Culturali

Art. 99 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto

Art. 100 Trattamento in caso di temporanea sospensione dal lavoro o riduzione dell'orario di lavoro

Sezione III

Norme per il Settore Odontotecnica

Parte Prima – Operai

Art. 101 Ferie

Art. 102 Festività

Art. 103 Sospensione del lavoro

Art. 104 Gratifica natalizia
Art. 105 Aumenti periodici di anzianità
Art. 106 Trattamento in caso di malattia o infortunio
Art. 107 Divieti
Art. 108 Consegna e conservazione degli utensili personali
Art. 109 Assenze
Art. 110 Permessi
Art. 111 Custodia metalli preziosi
Art. 112 Preavviso di licenziamento e dimissioni
Art. 113 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto

Parte Seconda – Impiegati

Art. 114 Passaggio temporaneo di mansioni
Art. 115 Aumenti periodici di anzianità
Art. 116 Festività
Art. 117 Ferie
Art. 118 Calcolo per ferie non godute, festività lavorate e straordinario
Art. 119 Corresponsione della retribuzione
Art. 120 Tredicesima mensilità
Art. 121 Indennità maneggio denaro - Cauzione
Art. 122 Trattamento di malattia o infortunio
Art. 123 Doveri del lavoratore
Art. 124 Assenze e permessi
Art. 125 Preavviso di licenziamento e di dimissioni
Art. 126 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto

Allegato 1 Accordo Interconfederale 21 luglio 1988

Allegato 2 Accordo Interconfederale applicativo del Decreto Legislativo 81/2008 e SMI del 13 settembre 2011

Allegato 3 Accordo Interconfederale per la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D. Lgs. 167/2011

Allegato 4 Profili formativi dell'apprendistato professionalizzante per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti

Allegato 5 Profili formativi dell'apprendistato professionalizzante per il Settore Orafi, Argentieri ed Affini

Allegato 6 Profili formativi dell'apprendistato professionalizzante per il Settore Odontotecnica

Allegato 7 D.M. 26 maggio 2009, n. 86

Allegato 8 Valori della Ex Indennità di contingenza

Allegato 9 Accordo di trasferimento della forma pensionistica complementare per i lavoratori dell'artigianato da ARTIFOND a FON.TE. e confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso FON.TE

Allegato 10 SAN.ARTI- Accordo Interconfederale per la costituzione del fondo nazionale di assistenza integrativa per i lavoratori dell'artigianato e delle imprese che applicano i contratti sottoscritti dalle stesse parti.

Allegato 11– Accordi Interconfederali Istitutivi del Fondo di Solidarietà Bilaterale alternativo dell'Artigianato (F.S.B.A.) – 30 novembre 2012, 31 ottobre 2013, 29 novembre 2013, 23 aprile 2014, 10 dicembre 2015, del 18 gennaio 2016, del 4 febbraio 2019, Accordo Interconfederale del 2 settembre 2022 e s.m.i..

Allegato 11- Accordo Interconfederale sulle Linee Guida per la Riforma degli Assetti Contrattuali e delle Relazioni Sindacali del 23 novembre 2016 e l'Accordo Interconfederale del 26 novembre 2020 attuativo dell'Accordo Interconfederale sulle Linee Guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali del 23 novembre 2016.

Allegato 12 – Accordo interconfederale del 17 dicembre 2021

Allegato 13 – Aumenti retributivi e Una Tantum di cui agli Accordi del 15 gennaio 2015 e del 24 aprile 2018

Premessa - Accorpamento contrattuale

Le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali, con la firma del presente CCNL, hanno realizzato l'accorpamento nel CCNL Area Meccanica delle regolamentazioni contrattuali del Settore Artigiano Metalmeccanica ed Installazione di Impianti (1/1/2005-31/12/2008), del Settore Artigiano Orafi, Argentieri ed Affini (1/1/2005-31/12/2008) e del Settore Odontotecnica (1/1/2005-31/12/2008) come previsto nella premessa dell'accordo di rinnovo del 16 giugno 2011.

Come definito dall'Accordo di rinnovo del 17 dicembre 2021 il presente CCNL contiene disposizioni comuni operanti per tutti i settori accorpati e per il Settore del Restauro di beni culturali nonché disposizioni speciali che restano distinte in quanto peculiari ai settori medesimi per caratteristiche tecnico-produttive e figure professionali. Tali specifiche norme costituiscono parte integrante del contratto stesso.

In applicazione dell'accordo interconfederale del 26 novembre 2020 che si intende integralmente recepito, il presente CCNL confluisce nella nuova macro area Manifatturiero.

Art. 1 Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dipendenti delle aziende artigiane, così come definite dalla legislazione vigente, operanti nei settori della metalmeccanica e della installazione di impianti ed in particolare:

1) ai laboratori od officine appartenenti tradizionalmente al settore metalmeccanico, destinati alla lavorazione e produzione dei metalli nonché costruzioni di manufatti nei quali le parti metalliche richiedono la maggiore quantità di lavoro; alle lavorazioni artistiche eseguite sui metalli e leghe di metalli non pregiati; ai laboratori ed officine tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici. A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano fra le imprese artigiane metalmeccaniche regolate dal presente contratto i seguenti laboratori ed officine:

- meccanica di precisione (esclusa la fabbricazione di monete, medaglie, oreficeria, argenteria, orologi ed affini) tornerie in genere, produzioni varie di ferro, ghisa, acciaio, piombo e leghe di metalli non pregiati, di verniciatura o di saldatura, di costruzione di macchinario, di fabbricazione e riparazione di strumenti musicali in metallo,

2) alle modellerie metalliche, alle fonderie di seconda fusione e di leghe leggere, come ad esempio:

- fonderie di bronzo, fonderie di seconda fusione di ghisa, di metalli non ferrosi e di leghe leggere, fabbricazione di ogni tipo di modello per fonderie, laboratori galvanici;

3) alle imprese di installazione, riparazione e manutenzione di impianti meccanici, idraulici, termici, di climatizzazione, idro-termo-sanitari anche realizzati con l'impiego di tubazioni e/o componenti e/o materiali non metallici, elettrici, telefonici, di reti/linee elettriche e/o telefoniche e/o telematiche, di sollevamento di cose e/o persone, radio-televisivi, elettrodomestici, a gas, antincendio ed affini o similari;

4) alle imprese operanti nei settori dell'assistenza, manutenzione e riparazione dei veicoli, di cui alla legge n. 122/1992, come ad esempio:

- carrozzeria, meccatronici, gommisti, centri di revisione, autolavaggi, installatori e manutentori di sistemi di autotrazione alimentati a GPL e metano, riparatori moto e cicli, soccorso stradale;

5) alle imprese di produzione, installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature elettroniche,

6) produzione, e relativa installazione, di manufatti composti prevalentemente da metalli per allestimento di stand, punti vendita, negozi, mostre e fiere, con la realizzazione dei relativi impianti per l'illuminazione e relative parti grafiche;

7) produzione, e relativa installazione, di manufatti composti prevalentemente da metalli e relative strutture portanti, per impianti pubblicitari da interno e da esterno (insegne luminose e non, targhe, cartellonistica, segnaletica, ecc.).

8) alle imprese che eseguono montaggio/smontaggio di ponteggi.

Nonché ai dipendenti delle aziende artigiane del settore Orafo, Argentiero, della Bigiotteria e della orologeria ed affini, intendendosi per tali quelle aventi i requisiti previsti dalla legislazione vigente, ed in particolare:

1) ai laboratori appartenenti tradizionalmente al settore orafa, argentiero, affini destinati alla lavorazione dei metalli preziosi, nonché all'attività di restauro e alla riparazione e costruzione di manufatti dei quali le parti metalliche (metalli preziosi) richiedono la maggiore quantità di lavoro;

2) alle lavorazioni eseguite su metalli e leghe di metalli pregiati;

3) ai costruttori e riparatori di orologi.

A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano tra le imprese artigiane orafe, argentiere ed affini, regolate dal presente contratto, i seguenti laboratori:

- Orafi;

- Argentieri;

- Cassai;

- Incisori;
- Incastonatori;
- Bigiottieri;
- Smaltatori e Miniaturisti;
- Gioiellieri;
- Lavorazione pietre preziose;
- imprese galvaniche che lavorano esclusivamente per il settore orafa/argentiero;
- lavorazione pietre dure;
- attività di realizzazione di modelli.

Il presente contratto collettivo si applica, altresì, ai dipendenti delle imprese che esercitano la loro attività nel settore odontotecnico ai sensi della legge 23 giugno 1927, n. 1264 e R.D. 31 maggio 1928, n. 1334, comprese le imprese artigiane definite ai sensi della legislazione vigente.

Il presente CCNL si applica inoltre alle imprese artigiane considerate tali in base alla L. 8 agosto 1985 nr. 443 e successive modificazioni e consorzi artigiani costituiti anche in forma di cooperativa, nonché a tutti i datori di lavoro in generale che operano nel settore del Restauro di beni culturali mobili, superfici decorate di beni architettonici, ed ogni altro materiale che ricada nel campo di applicazione della normativa di tutela dei Beni Culturali, così come individuati dal codice Ateco prevalente 90.03.02

Dichiarazione delle Parti n.1

Le parti confermano che ai lavoratori dipendenti delle imprese del Settore Installazione di Impianti come classificate dal D.M. n 37/2008, art.1 comma 2 si applica il presente contratto collettivo nazionale di lavoro "Area Meccanica"

Dichiarazione delle Parti n.2

Resta inteso che la presente normativa relativa alle attività di Restauro dei Beni culturali non trova applicazione nei confronti delle imprese edili.

Art. 2 Durata e scadenza

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2019 e avrà validità fino al 31 dicembre 2022.

La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca, di norma, a metà della vigenza del presente CCNL.

Le modifiche introdotte dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Art. 3 Inscindibilità delle disposizioni del contratto

Le disposizioni del presente contratto sono correlative ed inscindibili fra loro e non ne è ammessa, pertanto, la parziale applicazione.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, ovvero a Fondi per la formazione professionale da Enti pubblici nazionali o regionali o dalla UE sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme del c.c.n.l. e di legge in materia di lavoro.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni di miglior favore esistenti.

Parte comune

Sezione I Relazioni sindacali e Bilateralità

Art. 4 Rapporti sindacali

Premessa

Premesso che non sono in alcun modo poste in discussione l'autonomia dell'attività imprenditoriale artigiana e le rispettive e distinte responsabilità di scelta e di decisione degli imprenditori artigiani, delle loro organizzazioni e dei sindacati dei lavoratori, le parti, valutata l'importanza che lo sviluppo dell'imprenditoria artigiana ha assunto nell'economia generale del settore e del Paese, concordano sul sistema di rapporti sindacali che tramite esami congiunti sulle materie di seguito elencate consentano una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l'artigianato, finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali, attraverso la realizzazione di un progetto di qualificazione e sviluppo delle imprese artigiane, l'acquisizione di tecnologie più avanzate ed il consolidamento delle strutture produttive e della loro autonomia.

Le Organizzazioni artigiane e FIM-FIOM-UILM concordano sulla istituzione di un sistema organico di relazioni sindacali che, articolandosi su vari momenti e livelli attraverso specifiche modalità, persegua l'obiettivo di realizzare un miglioramento complessivo dei rapporti tra le rispettive organizzazioni e lo sviluppo di una più puntuale ed incisiva cultura sindacale che veda nel reciproco confronto uno strumento fondamentale di sviluppo dell'artigianato.

Osservatori

Le parti convergono sulla necessità di dotarsi di una serie di strumenti di partecipazione, a livello nazionale e regionale, funzionali all'acquisizione di dati conoscitivi inerenti le dinamiche economico-produttive, i processi legislativi ed amministrativi che coinvolgono il sistema delle imprese artigiane metalmeccaniche, dell'installazione di impianti, orafe, argentiere, affini e le imprese odontotecniche.

Pertanto le parti individuano nella costituzione dell'"Osservatorio nazionale" e degli "Osservatori regionali" strumenti utili a favorire anche il funzionamento della struttura contrattuale prevista dal presente c.c.n.l., rappresentando altresì un momento di supporto delle possibilità partecipative del settore alle scelte di politica economica ed industriale.

Quando le parti a livello regionale ne ravvedano l'esigenza, gli osservatori possono essere costituiti anche a livello territoriale allorché ciò sia giustificato da particolari situazioni produttive ed occupazionali (aree sistema).

Compiti degli Osservatori saranno l'acquisizione di informazioni, anche attingendo dagli enti bilaterali, e l'esame su:

- le prospettive produttive dei settori; le tendenze di fondo registrate e prevedibili per quanto riguarda l'andamento degli investimenti e delle commesse; il lavoro decentrato alle imprese artigiane divise per settore, con riferimento ai tipi di lavorazione; la consistenza dei settori; le trasformazioni e/o i nuovi insediamenti significativi che si determinassero, con dati disaggregati, e le relative scelte di politica economica;
- l'andamento globale dell'occupazione, con dati disaggregati, ove possibile, per classi d'età, sesso, qualifiche e per i diversi comparti, indicando le esigenze di manodopera divise per specifiche figure professionali per costruire occasioni di lavoro nei settori;
- il mercato del lavoro, con particolare riferimento al part-time, all'occupazione femminile, all'apprendistato e ai contratti a tempo determinato;
- l'esame delle problematiche inerenti le pari opportunità;

- l'andamento degli istituti contrattuali relativi alla retribuzione, all'organizzazione del lavoro e alla qualificazione professionale, ai regimi di orario;
- l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento di enti pubblici;
- esame dei finanziamenti pubblici al sistema delle imprese;
- esame dei problemi e delle prospettive del sistema di formazione professionale regionale, finalizzato ad un diretto intervento delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi d'innovazione tecnologica;
- l'attuazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati, ecc.
- esame delle problematiche dei settori ricompresi nella sfera di applicazione del presente CCNL;
- la consistenza del settore, nonché le prospettive e le tendenze di fondo registrate e prevedibili (Settore Odontotecnico);
- l'andamento globale dell'occupazione, con dati disaggregati, ove possibile, per classi d'età, sesso, qualifiche, specificando le tendenze evolutive previsionali (Settore Odontotecnico);
- l'acquisizione di informazioni sull'andamento della legislazione nazionale e regionale in materia sanitaria, nonché sulle produzioni sanitarie, infermieristiche e riabilitative tecniche (Settore Odontotecnico);
- analisi dell'andamento degli infortuni e malattie professionali;
- monitoraggio della contrattazione collettiva di II Livello.
(Settore Restauro dei Beni Culturali)

Inoltre le parti costituiranno uno specifico osservatorio di settore per il restauro con il compito di monitorare la consistenza dei settori di competenza, le attività che concorrono all'esecuzione dell'intervento conservativo nonché le prospettive e le tendenze di fondo del settore.

L'osservatorio per il settore restauro avrà il compito inoltre di acquisire dati conoscitivi inerenti alle dinamiche economico-produttive e i processi legislativi ed amministrativi e contrattuali che, individuando i diversi profili di competenza delle persone che possono operare nel restauro dei beni culturali, coinvolgono il sistema delle imprese specialistiche del restauro.

Gli Osservatori, sulla base dei compiti sopra stabiliti, potranno valutare la possibilità di promuovere studi o indagini su temi di comune interesse, definendo modalità e criteri di realizzazione, nonché le risorse necessarie per lo svolgimento delle stesse, con particolare riferimento a quelle pubbliche.

L'Osservatorio nazionale verrà costituito entro sei mesi dalla stipula del presente c.c.n.l. e nel frattempo le parti firmatarie daranno luogo ad incontri per la definizione del regolamento relativo al funzionamento.

All'atto della prima riunione i componenti l'Osservatorio definiranno la programmazione dell'attività.

(2008)

Al fine di migliorare l'operatività del sistema di osservatorio previsto nel CCNL 04/12/1998 le parti si impegnano ad effettuare incontri con cadenza almeno annuale.

In particolare, nel corso degli incontri, saranno esaminati gli argomenti relativi ai processi di innovazione produttivi ed organizzativi, all'andamento del settore, alle condizioni di lavoro ed all'andamento e alla composizione occupazionale.

Costituzione Osservatorio nazionale di settore

In riferimento a quanto previsto dall'art. 4 del C.C.N.L. Area Meccanica viene costituito l'Osservatorio nazionale di settore.

I compiti ad esso affidati sono quelli previsti dal medesimo articolo del C.C.N.L.; gli incontri avverranno - di norma - con cadenza bimestrale, fermo restando la possibilità per ciascuna delle parti sociali di convocarlo a fronte di specifiche esigenze.

I membri restano in carica fino alla sottoscrizione del successivo accordo di rinnovo.

Fanno parte dell'Osservatorio Nazionale di Settore, i rappresentanti delle seguenti Parti sociali nazionali:

Confartigianato Autoriparazione -
Confartigianato Metalmeccanica di produzione -
Confartigianato Impianti -
Confartigianato Orafi -
Confartigianato Odontotecnici -
Confartigianato Restauro -
CNA Produzione -
CNA Installazione e Impianti -
CNA Servizi alla Comunità/autoriparatori -
CNA Artistico e tradizionale -
CNA Benessere e sanità- SNO -
CASARTIGIANI -
CLAAI -
e
FIOM-CGIL -
FIM-CISL -
UILM-UIL -

I membri restano in carica fino alla sottoscrizione del successivo Accordo di rinnovo e potranno essere sostituiti in ragione della specificità dei singoli incontri su designazione dell'Organizzazione di riferimento.

Impegni per lo sviluppo del Settore Odontotecnico

Le Parti si impegnano a riaffermare l'importanza del settore per le sue caratteristiche economiche e produttive, per la stretta correlazione con i bisogni di prevenzione e tutela della salute dei cittadini (fattori inadeguatamente compresi ed applicati nel paese).

Sono quindi prioritari i riassetti legislativi complessivi sia delle professioni sanitarie, infermieristiche, di riabilitazione e tecniche, superando la legislazione ferma al 1927/28, sia della applicazione anche all'odontotecnica delle disposizioni previste dal D.Lgs. n. 502/1993 in materia di individuazione dei profili professionali nella forma e con le caratteristiche auspiccate dalle Organizzazioni odontotecniche.

Tali riassetti devono tendere a creare condizioni per le imprese odontotecniche italiane per affrontare il mercato europeo in condizioni di parità con gli altri partners europei, adeguando la legislazione italiana alle normative in vigore nella UE. Una più adeguata legislazione quadro nazionale è auspicabile per avviare una nuova fase di intervento delle Regioni nel settore odontotecnico per le competenze affidate alle regioni stesse, nel campo della Sanità, dell'Artigianato e della Formazione professionale.

Le Regioni pertanto diventeranno il principale e diretto interlocutore per le categorie degli odontotecnici.

L'impegno delle parti, nell'ambito di nuove relazioni sindacali, deve esplicitarsi attraverso strumenti di confronto su materie specifiche.

a) In ordine alle prospettive produttive della globalità delle imprese odontotecniche, alla salvaguardia ed allo sviluppo dell'occupazione nel settore e nel territorio, le parti si impegnano ad un confronto per l'esame congiunto su scala nazionale, regionale,

provinciale, di iniziative congiunte che favoriscano prospettive di sviluppo alle imprese odontotecniche.

Si conviene che il confronto dovrà tener conto della peculiarità che lega l'impresa odontotecnica nell'ambiente socio-economico nel quale sorge ed al quale è connessa in modo essenziale per il proprio sviluppo.

Si tenderà quindi ad un impegno comune finalizzato a sviluppare, in stretto collegamento con la programmazione territoriale l'imprenditorialità artigiana ampliandola nelle realtà più deboli ed in primo luogo nel Mezzogiorno.

In particolare le parti si impegnano a confrontarsi, di norma ogni sei mesi e comunque ogni qualvolta si ritenga necessario, su richiesta scritta di una delle parti, per la verifica e la assunzione di eventuali iniziative comuni, su:

a1) stato di attuazione del riordino della disciplina in materia sanitaria e del Servizio sanitario nazionale, in particolare in riferimento al rapporto tra l'attività del settore e il servizio stesso, con particolare attenzione all'utilizzo dello strumento delle Convenzioni sia a livello nazionale che nel territorio;

a2) stato di attuazione dell'iter parlamentare delle proposte tendenti all'affermazione di una odontotecnica moderna e adeguata alle esigenze reali della popolazione che superi l'anacronistica legislazione vigente.

b) Impegno delle parti al confronto ed all'esame congiunto a livello regionale e provinciale per la verifica dei piani di investimento del complesso delle imprese presenti nel territorio, anche in rapporto ad un più adeguato ruolo delle Regioni e degli Enti locali sui problemi dell'artigianato, ad investimenti agevolati del credito selezionato e principalmente indirizzato al sostegno ed allo sviluppo dell'autonomia produttiva delle imprese odontotecniche, alla creazione di adeguate strutture per la qualificazione finalizzata a nuove metodologie e innovazioni tecnologiche.

Per quanto riguarda il livello regionale le parti si impegnano a concorrere con azioni congiunte verso le Regioni per interventi di carattere programmatico atti a:

b1) individuare le linee sia quantitative che qualitative di sviluppo del settore tra il potenziale produzione/prestazione e la domanda espressa dall'utenza anche attraverso, il servizio erogato dalle A.S.L.

b2) individuare le linee quantitative e strutturali, legate ai processi di istituzione scolastica e di formazione rivolta sia alla qualificazione e/o riqualificazione con particolare attenzione agli eventuali interventi per la finalità di cui al punto b1) della lettera b).

Le parti concordano che il confronto e l'impegno comune sui temi ed i livelli sopra indicati avrà specifico riferimento alle conseguenze occupazionali, alle condizioni economiche e normative dei lavoratori, nonché alla realizzazione di un progetto di sviluppo e qualificazione dell'impresa, con particolare riguardo alle aree e realtà più deboli del territorio ed in primo luogo del Mezzogiorno.

Le parti si impegnano a confrontarsi di norma ogni sei mesi comunque ogni qualvolta si ritenga necessario, su richiesta scritta di una delle parti per la verifica e l'assunzione di iniziative comuni atte al raggiungimento delle finalità individuate ai punti b1) e b2) della lettera b).

c) Impegno delle parti per una indagine conoscitiva a livello regionale e provinciale per un confronto in ordine alle tendenze della organizzazione e strutturazione produttiva delle imprese odontotecniche.

Per contribuire alla realizzazione del sistema di informazioni, le parti potranno fare riferimento a tutti i dati, compresi quelli disponibili presso gli organismi istituzionali - ad esempio la CPA e la CRA - con la possibilità di opportune integrazioni.

Per i Settori Metalmeccanica, Installazione di Impianti, Orafi, Argentieri e Affini

Riequilibrio del territorio e Mezzogiorno

Per favorire il riequilibrio territoriale nelle regioni del centro-nord, le parti opereranno per impegnare le regioni in una programmazione degli insediamenti che abbia la finalizzazione indicata.

Si opererà per selezionare ulteriori insediamenti finalizzandoli al risanamento ambientale di aziende esistenti nelle zone già ampiamente industrializzate e per promuovere, invece, la creazione di nuovi insediamenti nelle aree deboli ed insufficientemente sviluppate.

In riferimento sia al Mezzogiorno che al riequilibrio del territorio, le parti si impegnano affinché al livello di ogni singola regione si definiscano piani di sviluppo per l'artigianato che, in un organico rapporto con le scelte programmatiche dell'Ente regione, operino per l'attuazione di una politica per l'artigianato che sia direttamente collegata con i piani di settore previsti dalla legislazione vigente in materia.

Le parti opereranno affinché nel Mezzogiorno si realizzino flussi di commesse dalle aziende industriali alle imprese artigiane, con lo scopo di creare e sviluppare poli integrati di produzioni industriali ed artigiane che abbiano come riferimento piani di settore e di comparto definiti dalle regioni e/o dal CIPI e come obiettivo l'aumento dei livelli occupazionali della base produttiva.

Le parti si impegnano a promuovere ed a favorire insediamenti di aziende artigiane con autonomia produttiva, finanziaria e di mercato in aree del meridione identificati sulla base dei criteri suddetti; le Organizzazioni artigiane, in particolare, opereranno per la creazione e/o lo sviluppo di forme consortili o comunque capaci di inserirsi o di costituire cicli produttivi integrati.

Nei confronti dei pubblici poteri - in special modo con le regioni meridionali - le parti apriranno verifiche per la predisposizione, sulle aree individuate, delle infrastrutture necessarie per rendere competitivi gli insediamenti produttivi, attraverso un contenuto costo delle aree, validi e selettivi incentivi creditizi e fiscali.

Decentramento produttivo

Le parti si impegnano al confronto ed all'esame congiunto, a livello nazionale, regionale, territoriale, interessati, dove se ne rilevi la necessità, per definire iniziative coordinate atte a verificare e garantire la continuità del flusso delle commesse per le aziende di lavorazione per conto terzi e ad attuare iniziative per lo sviluppo della pluricommitenza anche al fine di salvaguardare i livelli occupazionali nelle aziende artigiane.

L'incontro avverrà su richiesta scritta di una delle parti.

Almeno una volta all'anno si procederà alla verifica sulla effettiva applicazione delle leggi vigenti sul lavoro a domicilio e all'esame delle relative condizioni economiche e normative dei lavoratori.

Tale verifica si avvarrà, oltre che delle informazioni che le parti possono attingere dalle Commissioni provinciali previste dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, dei dati forniti dalle Organizzazioni artigiane stipulanti sulle imprese che utilizzano lavoro a domicilio, delle valutazioni di carattere previsionale sull'andamento del fenomeno e sui prevedibili riflessi sull'occupazione.

Governo del mercato del lavoro

Al fine di poter verificare le concrete possibilità di allargamento della base occupazionale e porre in essere eventuali iniziative di assunzione e di riqualificazione dei lavoratori in una logica di ricomposizione del mercato del lavoro, le parti si incontreranno a livello nazionale, regionale, territoriale, interessati.

Il confronto in oggetto si terrà di norma semestralmente su richiesta scritta di una delle parti e dovrà prendere in esame per quanto possibile situazioni di settore, di comparto e/o di aree territoriali omogenee.

Effettuata, negli incontri citati, la verifica sulle potenzialità di assorbimento della manodopera nel settore metalmeccanico artigiano regionale, si definiranno, a quel livello territoriale, i criteri orientativi atti a soddisfare le esigenze produttive ed occupazionali

presenti sul territorio: ciò attraverso leggi e accordi vigenti in materia di occupazione giovanile, formazione professionale, mobilità.

Nel caso in cui - a livello regionale o territoriale - venga approntata una lista unica di lavoratori in mobilità contrattata, si farà ad essa automatico riferimento facendo le opportune armonizzazioni.

Nota a verbale

Le parti concordano che l'acquisizione dei dati e/o delle informazioni non comporta alcuna procedura a livello delle singole imprese e che le stesse non saranno oggetto di esame individuale. In riferimento a quanto sopra resta salvaguardato il vincolo del segreto professionale. Lo spirito del confronto e dell'esame congiunto non intende necessariamente il raggiungimento di valutazioni comuni.

Art 5 Formazione e aggiornamento professionale

Le parti convengono di attivare a livello nazionale 2 sessioni annuali di confronto preventivo relativamente alle strategie e agli indirizzi sulla formazione che interessano la categoria e/o i settori.

Inoltre le parti convengono di procedere nel corso delle sessioni soprarichiamate alla verifica dell'attuazione dei percorsi di formazione concretamente attivate.

L'obiettivo delle parti è quello di produrre un fattivo e propositivo contributo alla Consulta delle categorie prevista a livello nazionale dall'accordo interconfederale dell'aprile 2007.

Le trasformazioni in atto, derivanti anche dall'introduzione di nuove tecnologie, dalla digitalizzazione, dalla competizione di mercato e dell'offerta di prodotti/servizi che investono l'intero settore rendono necessario avviare interventi di qualificazione e valorizzazione delle professionalità esistenti in azienda.

Pertanto, le parti concordano nell'individuare la formazione continua e quella professionale quali strumenti per la crescita dei lavoratori e delle imprese.

Le Parti individuano, quindi, Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività e concordano sulla necessità di ampliare il Piano formativo settoriale, con particolare riferimento alle materie inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Lo stesso potrà essere arricchito e integrato da intese e accordi siglati dalle categorie a livello regionale e/o locale, allo scopo di declinare ulteriormente ed in modo più specifico gli indirizzi, gli obiettivi e le finalità nazionali rispetto a contesti e specificità territoriali di riferimento, quali sistemi produttivi locali o distretti industriali.

Viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore retribuito pari a 25 annue, a condizione che il corso abbia durata almeno doppia.

Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua concordati con il datore di lavoro.

Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

Resta inteso che in caso di attività formativa con finanziamento pubblico la totalità delle ore di formazione sarà retribuita dall'impresa.

Politiche per la formazione professionale per i Settori Metalmeccanica e Installazione di impianti, Orafi, argentieri e affini, Restauro di beni culturali

Al fine di favorire e promuovere in accordo con la Regione o con gli Enti locali, corsi di formazione professionale alla cui impostazione e gestione partecipino le Organizzazioni

sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., le parti si incontreranno a livello regionale, almeno una volta all'anno, per valutare i settori e i mestieri per i quali ci sia richiesta di manodopera qualificata e nel contempo per valutare verso quali settori o mestieri i giovani mostrino interesse ad indirizzarsi.

Sulla base degli esiti degli incontri suddetti, verranno presentati alla Regione o agli Enti locali le proposte dei corsi da effettuarsi, definendo la durata, le modalità ed i programmi. I corsi dovranno prevedere un determinato numero di ore di formazione teorica da effettuarsi a carico della regione o dell'Ente locale ed un certo numero di ore di formazione pratica da effettuarsi in imprese artigiane appartenenti al settore prescelto. Le ore di formazione pratica non danno luogo ad alcun rapporto di lavoro tra l'impresa nella quale si effettuano ed i giovani che frequentano il corso.

Le Organizzazioni artigiane si impegnano ad indicare le imprese disponibili a mettere a disposizione i propri locali e le proprie attrezzature per la suddetta formazione pratica.

Al termine del corso le parti si incontreranno per valutare le possibilità occupazionali di quei giovani che non fossero stati assunti dalle imprese presso le quali hanno effettuato la formazione pratica.

L'attestato di qualifica conseguito al termine del corso è valido dopo un periodo di occupazione di sei mesi nei quali il giovane è considerato tirocinante ai sensi della normativa vigente.

Laddove, a livello regionale, sia stata data attuazione a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 2 febbraio 1993 in materia di formazione professionale, la realizzazione delle iniziative di cui al presente articolo dovrà essere opportunamente armonizzata.

Art. 6 Accordo interconfederale

Le parti convengono l'integrale recepimento della disciplina contenuta nell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 per gli istituti previsti, anche a modifica delle precedenti intese categoriali, che si intendono da esso sostituite (**Allegato 1**).

Art. 7 Sistema contrattuale

Il modello contrattuale è disciplinato dai vigenti accordi interconfederali.

In particolare, il modello contrattuale è articolato su due livelli di contrattazione.

La titolarità della contrattazione appartiene, per le rispettive competenze, al soggetto confederale ed al soggetto di categoria, articolati, a loro volta, a livello nazionale e regionale.

In sede regionale- fermo restando il principio di un solo livello di contrattazione oltre al livello nazionale- è possibile determinare eventuali diverse articolazioni e modalità di svolgimento della contrattazione, anche aziendali, diverse da quella regionale di categoria.

I due livelli di contrattazione, hanno pari cogenza e sono regolati dal principio d'inscindibilità. Ne consegue che l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il contratto collettivo di lavoro regionale.

Il contratto collettivo nazionale di categoria avrà durata quadriennale

Art. 7 bis – Contrattazione collettiva regionale

Nel quadro del rinnovato sistema di relazioni sindacali del comparto, le parti attribuiscono fondamentale importanza alla contrattazione collettiva regionale e auspicano che venga avviata in maniera uniforme su tutto il territorio nazionale.

Art. 8 Delega sindacale per i Settori Metalmeccanica, Installazione di impianti, Orafi, Argentieri e Affini e Restauro di Beni Culturali

L'impresa opererà la trattenuta dei contributi sindacali previo rilascio di delega individuale firmata dall'interessato. La delega può essere revocata in qualsiasi momento ed il lavoratore potrà rilasciarne una nuova.

Con la retribuzione del mese di ottobre di ogni anno l'impresa provvederà ad inserire nella busta paga di tutti i dipendenti un modulo di delega per la riscossione dei contributi sindacali.

Art. 8 bis - Delega sindacale per il Settore Odontotecnico

L'impresa opera la trattenuta dei contributi sindacali previo rilascio di delega individuale firmata dall'interessato.

La delega può essere revocata in qualsiasi momento ed il lavoratore potrà rilasciarne una nuova.

Con la retribuzione del mese di ottobre di ogni anno l'impresa provvederà ad inserire nella busta paga di tutti i dipendenti un modulo di delega fornito dalle OO.SS. dei lavoratori per la riscossione dei contributi sindacali.

Le Organizzazioni sindacali territoriali periodicamente definiranno le modalità per la consegna alle aziende, tramite le Associazioni artigiane provinciali, delle deleghe di cui al 2° comma.

Art. 9 Permessi retribuiti per cariche sindacali per i Settori Metalmeccanica, Installazione di impianti, Orafi, Argentieri e Affini, Restauro di beni culturali

E' stabilito che per i dirigenti sindacali, facenti parte di organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, occupati in imprese che abbiano almeno 8 (otto) dipendenti, compresi gli apprendisti, verranno concessi permessi nella misura di 5 ore mensili (anche cumulativi per trimestre).

Art. 9 bis Permessi retribuiti per cariche sindacali per il Settore Odontotecnico

E' stabilito che per i dirigenti sindacali, facenti parte di organismi direttivi provinciali o nazionali, verranno concessi permessi nella misura di 3 ore per dipendente con un minimo di 16 ore annue.

Art. 10 Diritto di assemblea

Vengono riconosciute a titolo di diritto di assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro e le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previ accordi tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore anche riducibili a 24 in caso di urgenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

Art. 11 Diritto alle prestazioni della bilateralità

In relazione a quanto previsto dalla Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010, nonché dagli accordi interconfederali istitutivi del FSBA del 31 ottobre 2013 e 29 novembre 2013, **l'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021, nonché l'accordo interconfederale per l'adeguamento di FSBA alla legge di bilancio 2022 del 2 settembre 2022** le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;

2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;

3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;

4. a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Stralcio della delibera Ebna del 12 maggio 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente CCNL:

5. a partire dal 1° luglio 2010 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

a) RAPPRESENTANZA SINDACALE	0,10% -12,5 €
b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA e FORMAZIONE SICUREZZA	0,15% -18,75 €
c) ENTE BILATERALE NAZIONALE	0,01% - 1,25 €
d) RAPPRESENTANZA IMPRESE	0,25% - 31,25 €
e) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO	0,49% - 61,25 €

(questo importo è comprensivo dei 34 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

6. Inoltre, sulla base dell'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo si stabilisce che:

- A partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.
- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 34 € di cui al punto 5, lettera e).
- In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.
- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

In relazione agli accordi interconfederali del 10 dicembre 2015 e del 18 gennaio 2016, nonché della delibera Ebna del 19 gennaio 2016 le parti firmatarie del presente CCNL concordano che:

7. A partire dal 1° gennaio 2016 le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sono tenute al versamento dei 125 euro annui e per queste il già punto c) assume il valore di 2,00 € ed il già punto e) assume il valore di 60,50 €, tutto finalizzato al di seguito nuovo punto e) - *Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano)*.

8. A partire dal 1° gennaio 2016 per le sole imprese che non rientrano nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sulla scorta dello stesso ultimo D.lgs e delle specifiche lettere del Ministero del lavoro (tra le quali quella Prot. 29 del 4 gennaio 2015) si ridefiniscono le quote di contribuzione annuali della bilateralità artigiana:

- a) Rappresentanza Sindacale di bacino.....12,50€
- b) Rappresentante Territoriale Sicurezza e Formazione Sicurezza.....
18,75€

- c) EBNA e funzionamento FSBA.....2,00€
- d) Rappresentanza Imprese contrattazione collettiva.....31,25€
- e) Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano)..... 27,25€
- f) FSBA 0,45% + 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale.

Tale cifra è comprensiva della quota già raccolta a titolo di FSBA.

9. La contribuzione dello 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei datori di lavoro decorre dal 1° gennaio 2016, mentre l'incremento dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei lavoratori decorre dal 1° luglio 2016 o dall'effettiva operatività del Fondo, qualora questa fosse antecedente a tale data.

10. A partire dal 1° gennaio 2016, per le imprese per le quali non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal Titolo I del D lgs 148/2015 i versamenti richiamati al punto 8) saranno composti dalla somma di una cifra fissa destinata a EBNA pari a 7,65 € al mese per 12 mensilità e di una percentuale destinata a FSBA calcolata sulla retribuzione imponibile previdenziale pari allo 0,45% a carico dei datori di lavoro. A partire dal 1° luglio 2016, ovvero dalla data di effettiva operatività di FSBA qualora questa fosse antecedente, tale percentuale sarà incrementata dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale. L'incremento dello 0,15% sarà a carico dei lavoratori e la relativa somma sarà trattenuta dalla busta paga degli stessi;

11. La quota di contribuzione in cifra fissa è dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato.

12. In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ente Bilaterale Territorialmente competente della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

13. Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

Nota a verbale

Le delibere EBNA del 12 maggio 2010 e del 19 gennaio 2016 relative alla bilateralità costituiscono parte integrante del presente accordo.

* * *

In relazione all'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021 che costituisce parte integrante del presente accordo, le parti firmatarie del presente CCNL concordano che:

con decorrenza dal 1° gennaio 2022, - ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori - la quota di contribuzione mensile alla Bilateralità viene stabilita in cifra fissa pari ad euro 11,65 mensili per dodici mensilità

(dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato).

pertanto la nuova ripartizione delle risorse avrà il seguente assetto:

a) Rappresentanza sindacale di bacino.....	16,78
b) Rappresentanza territoriale salute e sicurezza e formazione sicurezza.....	29,81
c) EBNA e funzionamento FSBA.....	2,80
d) Rappresentanza imprese e contrattazione collettiva.....	46,54
e) Prestazioni e funzionamento EBR.....	43,84
f) FSBA 0,45% (a carico dei datori di lavoro) + 0,15% (a carico dei lavoratori) della retribuzione imponibile previdenziale.	

A partire dal 1° gennaio 2022, - ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori - le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D. lgs n. 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe sono tenute al versamento dei 139.80 euro annui (11.65 euro per 12 mensilità) con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere.

pertanto la nuova ripartizione delle risorse avrà il seguente assetto:

a) rappresentanza sindacale di bacino.....	13,98
b) rappresentanza territoriale sicurezza e formazione sicurezza.....	20,97
c) EBNA e funzionamento FSBA.....	2,24
d) Rappresentanza imprese e contrattazione collettiva.....	34,95
e) Prestazioni e funzionamento EBR	67,66

A partire dal 1° gennaio 2022, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo, dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 30,00 lordi mensili per 13 mensilità, con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere;

Art. 12 Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI.

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane e delle PMI, convengono di promuovere le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo sanitario nazionale Integrativo intercategoriale per l'artigianato SAN.ARTI., secondo le modalità stabilite dall'accordo interconfederale per la costituzione del Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa sottoscritto il 21 settembre 2010 tra Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL.

Pertanto, a decorrere dal 1° febbraio 2013 sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente c.c.n.l., ivi compresi gli apprendisti.

Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità.

A decorrere dal 1° giugno 2014, sono iscritti al Fondo anche i lavoratori a tempo determinato se il rapporto ha una durata iniziale almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento. La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in

busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.a.r.) pari a 25 € lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente c.c.n.l.

Le prestazioni erogate da SAN.ARTI. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI. è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale e delle province autonome di Trento e Bolzano, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

Il funzionamento del Fondo sanitario è stabilito dallo Statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.

Al suddetto Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori.

Dichiarazione delle parti

Le parti valuteranno la possibilità di garantire le prestazioni di SAN.ARTI. anche ai lavoratori con contratto a termine inferiore ai 12 mesi.

Art. 13 Occupazione femminile e pari opportunità

A livello nazionale le parti convengono di costituire una Commissione che affronti i problemi inerenti l'occupazione femminile e l'applicazione dell'art. 11 della legge 10 aprile 1991, n. 125 e del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 sulle pari opportunità.

A livello regionale e territoriale, in applicazione dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988, le parti convengono che i Comitati paritetici, nella progettazione e sperimentazione di azioni positive e di pari opportunità, possano avvalersi dei dati a disposizione degli Osservatori e di esperti scelti di comune accordo dalle parti.

Compito dei Comitati sarà inoltre quello di proporre alle parti il percorso di realizzazione dei progetti di azioni positive.

Art. 14 Igiene, sicurezza e Ambiente di lavoro

I lavoratori e gli artigiani in applicazione delle norme di cui al D.Lgs. n. 81/2008 si impegnano all'attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica nell'ambiente di lavoro e si impegnano ad operare affinché l'azione di prevenzione dei servizi di medicina del lavoro a ciò preposti trovi attuazione anche nell'ambiente di lavoro delle imprese artigiane.

I lavoratori mediante i rappresentanti di cui all'accordo interconfederale del 13 settembre 2011 (allegato 2), o a richiesta delle maestranze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Per concordare ogni intervento in materia di prevenzione e di igiene ambientale nelle imprese artigiane, le parti si incontreranno a livello provinciale e regionale.

Tali incontri, che si terranno di norma una volta all'anno su richiesta di una delle parti, tenderanno alla stesura delle mappe di rischio locali e alla determinazione dei relativi interventi dei servizi alla prevenzione.

L'attuazione degli interventi concordati è di competenza dei servizi di prevenzione, protezione delle ASL, anche mediante stipula di apposite convenzioni.

Le Confederazioni artigiane si impegnano a promuovere iniziative atte a favorire le conoscenze relative alle sostanze usate nelle lavorazioni artigiane in relazione ai loro effetti sulla salute e sugli ambienti di vita e di lavoro.

Le imprese manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare l'incolumità dei lavoratori curando l'igiene, l'illuminazione, la pulizia, il

riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge; così come, nei casi previsti dalla legge, saranno messi a disposizione degli impiegati i mezzi protettivi e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori degli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività.

Le norme richiamate dal presente articolo si intendono completate con le altre disposizioni previste dalle vigenti leggi in materia.

Sezione II

Disciplina del rapporto di lavoro

Art. 15 Assunzione

L'assunzione del lavoratore è fatta in conformità alle norme di legge.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del d. lgs. 152/97, il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore deve indicare:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la tipologia del rapporto di lavoro e l'eventuale durata in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- e) la durata del periodo di prova se previsto;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, nonché l'indicazione del CCNL applicato, le caratteristiche e la descrizione delle mansioni;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi;
- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore;
- i) l'orario di lavoro;
- j) i termini del preavviso in caso di recesso.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) stato di famiglia per il capofamiglia;
- c) documenti necessari per fruire degli assegni familiari per gli aventi diritto;
- d) numero del codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà, inoltre, chiedere altri documenti che ritenga utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore è assegnato (es. certificato penale per i viaggiatori o piazzisti, cassieri, ecc.).

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.

Art. 16 Periodo di prova

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova che deve risultare da atto scritto.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso né relativa indennità sostitutiva.

La retribuzione che verrà corrisposta al lavoratore per le ore di servizio effettivamente prestate durante il periodo di prova, sarà quella pattuita e comunque non inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria professionale della classificazione unica per la quale il lavoratore è stato assunto o in cui abbia svolto le mansioni.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà senz'altro confermato in servizio a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Al fine di incentivare il reinserimento nel mercato del lavoro dei soggetti disoccupati, nel caso di assunzione di lavoratori che percepiscono il Reddito di cittadinanza oppure l'indennità di disoccupazione NASpI/Dis-Coll è facoltà del datore di lavoro estendere il loro periodo di prova fino ad una durata massima di 3 mesi. Ciò a condizione che tra le due parti non siano intercorsi precedenti rapporti di lavoro.

La durata del periodo di prova è regolata come segue:

Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti:

- per le categorie professionali operaie inquadrare nel 6° e nel 5° livello: 4 settimane;
- per le categorie professionali operaie inquadrare a partire dal 4° livello: 6 settimane;
- per i lavoratori con qualifica di impiegati: 3 mesi.

Settore Orafo, Argentiero ed Affini:

- per le categorie professionali operaie inquadrare nel 6° e 5° livello: 4 settimane;
- per la categoria professionale del 4° livello: 6 settimane;
- per le categorie professionali operaie a partire dal 3° livello: 7 settimane;
- per i lavoratori con qualifica di impiegati: 3 mesi.

Settore Odontotecnico:

Operai:

Giorni	Categorie professionali
60	1 ^a S - 1 ^a - 2 ^a
40	3 ^a - 4 ^a
20	5 ^a
10	6 ^a

Impiegati:

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a tre mesi.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 15

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego, può avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè di indennità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e la anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal contratto stesso, le quali, però, dopo il superamento del periodo di prova, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Settore Restauro Beni Culturali

Livelli	Durata
Quadro Super	6 mesi
Quadro	6 mesi
1	5 mesi
2	4 mesi e 2 settimane
3	4 mesi
4	3 mesi e 2 settimane
5	3 mesi
6	1 mese

Art. 17 Classificazione dei lavoratori per il Settore Metalmeccanica ed Installazione d'Impianti

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 7 categorie professionali e 8 livelli retributivi, ai quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili secondo le tabelle indicate all'art. 29.

Categorie professionali

Quadro

Prima

Seconda

Seconda bis

Terza

Quarta

Quinta

Sesta

A) Mobilità professionale

I lavoratori (ex impiegati) inquadrati nella sesta categoria, intendendosi per tali i lavoratori di primo impiego, dopo un periodo di permanenza nella stessa di 12 mesi comprensivi del periodo di prova, passeranno automaticamente al 5° livello professionale.

Le parti convengono che i lavoratori (ex operai) inquadrati nella sesta categoria della classificazione unica, dopo 24 mesi di permanenza nella stessa acquisiranno il livello retributivo della quinta categoria.

B) Declaratorie, esemplificazioni dei profili ed esempi

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni, dei profili professionali e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore e pertanto sono prevalentemente formulati in termini ricorrenti.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specifici nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali dei lavoratori con funzioni generiche e dei lavoratori della sesta categoria, non indicate perché già sufficientemente definite nelle declaratorie.

Quadro

- i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in ambiti fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.

Nota a Verbale

A decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL del 24 aprile 2018 tale nuovo livello è introdotto per i soli sistemi di inquadramento del Settore Meccanica di Produzione e Settore Orafi, Argentieri ed Affini.

Settore Autoriparazione

In questo settore non sono inquadrati i lavoratori dei livelli 1° e 2° bis.

Seconda categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori amministrativi che con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite;

- i lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria o 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 e svolgono compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni.

Responsabile amministrativo.

- i lavoratori che, sulla base di indicazioni generali ed anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventiva e consuntiva necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili.

Contabile (trattasi di lavoratore laureato o diplomato)

Terza categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per la categoria inferiore con scelta della successione delle operazioni dei mezzi ed attrezzature, delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica dei disegni e/o degli schemi funzionali, quando esistono, eseguono con autonomia operativa delle decisioni, interventi di elevato grado o complessità per l'individuazione e valutazione dei guasti e per la loro riparazione, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte con il pieno utilizzo di apparecchiature idonee e banchi di prova, e ove richiesto ricercano e individuano sul catalogo dei ricambi particolari occorrenti, e/o coordinano e programmano gli interventi di altri lavoratori;

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme, procedure vevoli per il campo di attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.

Meccatronico

i meccatronici di questa categoria hanno il pieno e consapevole utilizzo di gestionali dedicati alla accettazione e gestione clienti, degli strumenti di diagnostica e programmazione, sanno interpretare schemi e riferimenti tecnici per una corretta esecuzione dell'intervento, sono in grado altresì di coordinare, programmare e dirigere gli interventi di altri lavoratori di livello inferiore, nonché provvedere per se e per i sottoposti, se necessario, attraverso software dedicati, alla ricerca e l'approvvigionamento corretto di ricambi e prodotti necessari nei tempi ottimali, affinché non vi siano rallentamenti nell'esecuzione delle attività affidate.

Quarta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che sulla base di indicazioni, disegni e/o schemi equivalenti procedono con specifica autonomia all'individuazione di guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed

eseguono (con l'ausilio delle attrezzature a disposizione) interventi di riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su complessivi e loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e le caratteristiche funzionali;

- i lavoratori che sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, cicli di lavorazione attrezzano opportunamente semplici macchine operatrici (torni, frese, rettifiche) e banchi prova eseguendo con elevata precisione lavori anche complessi di aggiustaggio e sistemazione di particolari occorrenti per interventi di riparazione;

- i lavoratori che sulla base delle indicazioni, schemi e/o cicli di lavorazione e con pratica dei mezzi e metodi operativi eseguono lavori di saldatura (compresa quella su acciaio inossidabile) di natura complessa per l'aggiustaggio e la sistemazione di particolari occorrenti per la riparazione;

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

Meccatronico

i meccatronici di questa categoria, attraverso specifica documentazione, attrezzatura e strumenti idonei, sono in grado di intervenire su ogni genere di veicolo, realizzando interventi complessi di smontaggio, riparazione e sostituzione di interi impianti meccanici, elettrici ed elettronici, supervisionare il lavoro di altri collaboratori, in particolare quello degli assistenti di manutenzione. Possiedono un livello formativo idoneo per eseguire i compiti affidati dal livello superiore, hanno le competenze per eseguire in sicurezza interventi su veicoli ibridi ed elettrici, utilizzare apparecchiature sofisticate per la programmazione dei sistemi di assistenza alla guida autonoma, eseguire all'occorrenza interventi di codifica e programmazione di componenti elettronici nuovi, preposti al governo dei sistemi meccatronici.

Quinta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che sulla base di precise indicazioni eseguono interventi di normale difficoltà su complessivi o loro parti; riparazione o riattivazione di guasti a carattere ricorrente o comunque di lieve entità;

- i lavoratori che sulla base di precise indicazioni eseguono con l'ausilio e l'utilizzo di adeguate attrezzature e macchinari d'uso lo stacco, il riattacco e l'eventuale sostituzione di particolari e/o complessivi e/o in affiancamento a lavoratori di categoria superiore a seconda della complessità dell'intervento;

- i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

Meccatronico

I meccatronici di questa categoria, sono in grado di valutare, durante il normale svolgimento dell'intervento riparativo, lo stato generale del veicolo sotto il profilo della sicurezza e dell'impatto ambientale, dandone immediata informativa al responsabile tecnico, in caso di riscontro negativo. Possiedono un livello formativo idoneo per eseguire i compiti affidati dal livello superiore, hanno le competenze per eseguire in sicurezza diagnosi, codifiche e calibrazioni dei componenti elettronici sostituiti, ed altri adempimenti di routine, nonché la padronanza nell'uso di software e banche dati tecnici necessari per la corretta esecuzione delle normali procedure riparative.

Sesta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
- i lavoratori che sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo procedure prestabilite svolgono nel settore amministrativo esecutive attività semplici di servizio;
- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.

Settore Installazione di impianti

In questo settore non sono inquadrati i lavoratori del 1° livello.

Seconda categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori amministrativi che con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite;
- i lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria o assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti e elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare in forma corretta e sintetica eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni.

Direttore amministrativo

- i lavoratori che, sulla base di indicazioni generali ed anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazione preventiva e consuntiva necessaria alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili.

Contabile (trattasi di lavoratore laureato o diplomato)

Seconda categoria bis

Le parti concordano l'accesso alla seconda categoria bis per professionalità operaie secondo la seguente declaratoria:

- lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche previste per la categoria inferiore, svolgono funzioni di coordinamento del processo produttivo nella installazione degli impianti, con piena responsabilità ed autonomia operativa nell'ambito di lavorazioni tecnologicamente molto avanzate.

I lavoratori che accederanno, con l'entrata in vigore del contratto, a tale categoria manterranno la normativa Parte prima -Ex operai Sez. I del c.c.n.l.

Terza categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti della quarta, compiono in autonomia e perizia esecutiva, con lettura ed interpretazioni critiche di disegni, schemi e progetti, complessi e con la conoscenza e nel rispetto delle normative tecniche e di legge, la costruzione, installazione e riparazione di impianti di elevato grado di difficoltà predisponendone la messa in servizio con delibera funzionale e con la realizzazione degli schemi funzionali (bozze); e/o coordinano e programmano altri lavoratori con competenze tecnico-pratiche gestendo gli stadi di avanzamento lavori e di materiali (documentazione relativa al magazzino ed alle attività di cantiere);

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative, caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme, procedure valevoli per il campo di attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.

Quarta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti della quinta, costruiscono con perizia e specifica autonomia un impianto, sulla base di indicazioni e/o disegni e/o schemi equivalenti; predispongono ed eseguono le ordinarie prove di funzionamento di impianti complessi con controllo dei relativi dispositivi di sicurezza;
- individuano ed effettuano riparazione di guasti e/o svolgono attività di semplice coordinamento di altri lavori;
- effettuano valutazioni sulla condotta e il risultato delle lavorazioni senza responsabilità relativa alla stima dei tempi;
- realizzano saldature in opera di particolare difficoltà;
- compilano una descrizione tecnica del lavoro svolto in cantiere;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

Quinta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o schemi e/o disegni e/o circuiti di semplice lettura, eseguono e/o installano e/o effettuano interventi di manutenzione su impianti mediante l'utilizzo di appropriate attrezzature e relative strumentazioni;
- scelgono materiali e strumentazioni necessari al lavoro che eseguono;
- misurano, dimensionano ed assemblano i componenti di un impianto mediante le idonee tecniche di giunzione di normale difficoltà;
- eseguono normali lavorazioni del tubo a caldo e a freddo (piegatura, filettatura, ecc.);
- individuano ed effettuano riparazioni di guasti di facile rilevazione e di normale difficoltà;
- effettuano l'installazione e/o la manutenzione degli impianti, con il possesso, ove le vigenti norme di legge lo richiedano, della abilitazione o della certificazione o del patentino rilasciato dagli organi competenti e la conoscenza delle norme in materia di sicurezza;
- effettuano prove di combustione e rendimento delle apparecchiature (bruciatori);
- qualora necessario compilano bolle di accompagnamento ed analoghe documentazioni;
- i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

Sesta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
- i lavoratori che conducono impianti provvedendo alla loro alimentazione e sorveglianza;
- i lavoratori che, coadiuvando il lavoratore di categoria superiore, eseguono lavori semplici di costruzione e/o installazione di impianti e loro parti;
- i lavoratori che sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo procedure prestabilite svolgono nel settore amministrativo esecutive attività semplici di servizio;

- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.

Settore Meccanica di produzione

Prima categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della seconda categoria ed a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento della produzione fondamentale dell'impresa o che svolgono attività di alta specialità ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali;

- i lavoratori che, sulla base delle sole direttive generali, realizzano nell'ambito del loro campo di attività studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo, realizzandone i relativi piani di lavoro, ricercando, ove necessario, sistemi e metodologie innovative e, se del caso, coordinando altri lavori.

Ad esempio:

Progettista di complessi

Specialista di sistemi di elaborazione dati

Ricercatore (trattasi di lavoratori laureati)

Seconda categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori amministrativi che, con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite;

- i lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria o 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 e svolgono compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni.

Direttore amministrativo

- i lavoratori che, sulla base di indicazioni generali ed anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazione preventiva e consuntiva necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili.

Contabile (trattasi di lavoratore laureato o diplomato)

Seconda categoria bis

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, con le caratteristiche di cui al terzo punto della declaratoria del livello successivo, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche nell'ambito dell'impresa;

- i lavoratori che, sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento a documenti quali disegni o schemi equivalenti, effettuano nell'ambito del loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali o apparecchiature o loro parti, anche prodotte a serie, definendo le operazioni e le attrezzature e gli strumenti da utilizzare e le relative modalità

di impiego e di rilevazione dei dati, interpretano ed elaborano i risultati e redigono, se necessario, la relazione tecnica e gli opportuni diagrammi e, se del caso, forniscono ad altri lavoratori l'opportuna assistenza per la scelta e la predisposizione degli strumenti o attrezzature.

Tecnico di laboratorio

- i lavoratori che, sulla base delle istruzioni o con riferimento a schemi esistenti, eseguono con tavole grafiche e/o con supporti elettronici CAD/CAB/CAE disegni costruttivi di particolari complessi o di sottogruppi di uno studio d'assieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze, mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e/o archivi elettronici e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali.

Disegnatore progettista

- i lavoratori che effettuano la costruzione di apparecchiature e/o pannelli elettronici prototipici di impegnativa realizzazione e finalizzati ad un progetto complesso, per il rilievo e la traduzione di grandezze fisiche, o di comando.

Ricercano in base alla interpretazione di schemi elettrici, disegni, norme, schemi di progetto o sole indicazioni di massima, le caratteristiche funzionali e i comportamenti da impiegare, individuano le dimensioni di ingombro in relazione al tipo di impiego e di condizioni di esercizio.

Definiscono ed eseguono diverse operazioni necessarie alla realizzazione delle apparecchiature.

Effettuano il collaudo finale mediante l'impiego di strumentazione specifica (oscilloscopio, amplificatore, registratore, ecc.), verificando la funzionalità globale del prodotto effettuano le successive riparazioni con ricerca guasti sulla parte elettronica.

Rilevano le eventuali incongruenze e collaborano con i tecnici sperimentatori per il superamento di difficoltà e per il miglioramento delle caratteristiche funzionali.

Elettronico di costruzione

Le parti concordano l'accesso alla seconda categoria bis per professionalità operaie secondo la seguente declaratoria: lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche previste dalla categoria inferiore, svolgono anche funzioni di coordinamento dell'intero processo produttivo nel settore della produzione, con piena responsabilità anche tecnica ed autonomia operativa nell'ambito di lavorazioni tecnologicamente molto avanzate.

I lavoratori che accederanno, con la entrata in vigore del contratto, a tale categoria manterranno la normativa Parte Prima - Ex operai, Sez. I, del c.c.n.l.

Terza categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per l'operaio specializzato (quarta categoria) congiuntamente compiano operazioni su tutti gli apparati, apparecchiature e complessi stessi, svolgono normalmente le funzioni di guida e controllo, esercitando un certo potere di autonomia e di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni;

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure vevoli per il campo di attività in cui operano e che richiedono una adeguata esperienza lavorativa maturata nella stessa area amministrativa o diploma di scuola media superiore;

- i lavoratori che eseguono tutte le operazioni di attrezzaggio, di preparazione e di scelta degli utensili, dell'impostazione dei parametri geometrici e tecnologici di lavorazione, di macchine a controllo numerico, e che tramite la lettura critica dei disegni e/o programmi,

sanno intervenire sulla macchina, anche attraverso una programmazione di console multiassiale realizzando pezzi di elevata difficoltà.

Operatore/programmatore di C.N.

- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni dei mezzi e della modalità di esecuzione con l'interpretazione critica dei disegni e/o schemi funzionali, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado o complessità per l'individuazione e la valutazione dei guasti e per la loro riparazione su apparecchiature, anche a serie, e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte.

Riparatore

- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, e con l'interpretazione critica del disegno eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti anche di provenienza esterna, e se necessario, per i relativi posizionamenti e tracciature, avvalendosi di qualsiasi strumento di misura e valutando e segnalando le anomalie riscontrate.

Collaudatore

- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno di qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo delle tolleranze agli accoppiamenti da realizzare ed al grado di finitura o per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario, o loro parti con eventuale delibera funzionale.

Montatore macchinario - Montatore su banco - Costruttore su macchine

- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, dei mezzi di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di saldatura di elevato grado di difficoltà anche in riferimento a:

- esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore (per es. sopra testa);

- cicli di prova prescritti da enti esterni o cicli di prova equivalenti;

- tolleranze riferite a larghezze, struttura, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo.

Saldatore

- i lavoratori che con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con la interpretazione critica del disegno anche costruttivo la costruzione di qualsiasi modello in legno di elevato grado di difficoltà con determinazione del disegno anche mediante calcolo dei dati e delle quote necessarie e con la costruzione dei calibri di controllo occorrenti.

Modellista in legno

- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni dei mezzi e delle modalità di esecuzione con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la formatura a mano con modelli o casse d'anima, forniscono, se necessario, indicazioni per modifiche da apportare ai modelli o alle casse d'anima e per la predisposizione di sagome di sostegno, tasselli, ecc., che nei lavori di fonderia artistica provvedono in autonomia alla conduzione del forno con conoscenza della composizione delle leghe ed effettuano inoculazioni in siviera e provini sulle leghe di fusione, in grado di eseguire lavori artistici con bassorilievi, getti di campane, ecc.

Formatore a mano - Animista a mano - Fonditore

- i lavoratori che progettano e realizzano quadri elettrici e loro relative interconnessioni e carpenteria meccanica di supporto sulla base di una conoscenza approfondita delle caratteristiche della componentistica elettrica e meccanica, controllano il processo delle lavorazioni fornendo elementi necessari alla verifica della qualità degli apparati elettromeccanici eseguiti e gestiscono al contempo il magazzino e l'approvvigionamento dei materiali.

Operatore elettromeccanico

- i lavoratori che progettano e realizzano schede elettroniche e loro relative interconnessioni anche a livello di prototipo sulla base di una conoscenza approfondita delle caratteristiche della componentistica, controllano il processo delle lavorazioni fornendo elementi necessari alla verifica della qualità delle apparecchiature eseguite e gestiscono al contempo il magazzino e l'approvvigionamento dei materiali.

Operatore elettronico

- i lavoratori che, in base alle istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, imputano, contabilizzano dati, sistemano, chiudono conti, anche elaborando situazioni preventive e/o consuntive anche con l'utilizzo di strumenti informatici.

Contabile

Quarta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che compiono a regola d'arte e secondo le prescrizioni o indicazioni tecniche di lavorazione tutti i lavori la cui specialità o complessità richiedano: adeguate cognizioni tecnico-pratiche e conoscenza interpretativa del disegno acquisite attraverso istituti professionali di Stato o titolo parificato e regolarmente riconosciuto oppure particolari capacità ed abilità corrispondenti alle cognizioni tecnico-pratiche conseguite mediante il necessario tirocinio o acquisite mediante la pratica esperienza nel lavoro;

- i lavoratori che con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente;

- i lavoratori che conducono una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a trasferimento, o a teste multiple, sia tradizionali che a controllo numerico, e che eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze, l'impegnativa sostituzione di utensili e le relative registrazioni, l'adattamento dei parametri di lavorazione, e che siano in grado di programmare l'esecuzione di pezzi di normale difficoltà, effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite.

Addetto macchine operatrici

- i lavoratori che provvedono alla preparazione ed avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale richiedenti attrezzamenti di normale difficoltà, registrazioni e messe a punto, l'adattamento dei parametri di lavorazione, la scelta e predisposizione degli utensili e degli strumenti di misura, eseguendo i primi pezzi o assistendo gli addetti alla conduzione nell'esecuzione dei primi pezzi e fornendo le necessarie informazioni intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie.

Attrezzatore di macchina

- i lavoratori che, sulla base delle indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedono alla individuazione dei guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono interventi

per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su apparecchiature anche a serie o loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte.

Riparatore

- i lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni effettuano lavori di natura complessa per il controllo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti anche di provenienza esterna, con la scelta e la predisposizione degli strumenti di misura segnalando eventuali anomalie.

Collaudatore

- I lavoratori che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o di misurazione, capitolati, disegni o schemi equivalenti, eseguono prove di natura complessa per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche e tecnologiche funzionali di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie con l'ausilio di strumenti e/o apparecchiature (senza l'effettuazione di una loro impegnativa predisposizione) rilevano e registrano i risultati ottenuti, confrontandoli con quanto previsto dalla documentazione fornita e segnalando le eventuali discordanze.

Addetto prove di laboratorio

- i lavoratori che, sulla base delle indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni ed avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano, con la conduzione di impianti, interventi di natura complessa per manovre e regolazione dei parametri di lavorazione ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi al fine di ottenere le caratteristiche finali richieste dal processo.

Addetto conduzione impianti

- i lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa o per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti.

Montatore macchinario - Costruttore su banco - Costruttore su macchine

- i lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedendo alle necessarie individuazioni dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per l'aggiustaggio, la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine e di impianti, o per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti elettrici o fluidodinamici.

Manutentore meccanico - Manutentore elettrico

- i lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o su disegni, ed avendo pratica dei mezzi e dei metodi utilizzati nella pratica operativa eseguono con la scelta dei parametri lavori di saldatura, di natura complessa in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui operano e/o alle prove previste per tali saldature, ivi compresa la saldatura su acciaio inossidabile.

Saldatore

- i lavoratori che, sulla base di indicazioni e disegni, eseguono lavori di natura complessa per la costruzione di modelli in legno anche scomponibile o loro parti con la rilevazione dal disegno, anche mediante calcoli di quote correlate non indicate e con la costruzione dei calibri di controllo necessari.

Modellista in legno

- i lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti ed avendo pratica dei mezzi e dei sistemi utilizzati equivalenti della pratica operativa, eseguono, provvedendo alla opportuna collocazione dei montanti, dei raffreddatori delle tirate d'aria e, se necessario, previa sagomatura delle armature, lavori di natura complessa per la formatura a mano con modelli o casse d'anima, con conoscenza dell'uso delle resine e agglomerati vari.

Formatore a mano - Animista a mano

- i lavoratori che, in base a precise istruzioni e documentazioni già esistenti disegnano con tavole grafiche e/o con supporti elettronici CAD/CAM particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti già esistenti, riportando quotature e dati ricavati da tabellari o norme di lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta dei materiali (con il calcolo dei parametri per la determinazione dei costi) ovvero eseguono in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o danno corretta veste formale a schizzi già completi.

Disegnatore particolarista

- i lavoratori specializzati che, sulla base di specifiche e di una conoscenza funzionale dei disegni elettrici e meccanici e/o degli schemi, eseguono apparati e/o parti componenti elettromeccanici con l'ausilio di strumenti di montaggio, di misura e di controllo, per i quali è richiesta la conoscenza delle relative specifiche d'uso e delle grandezze di misura ed effettuano al contempo la verifica della qualità degli apparati elettromeccanici eseguiti.

Addetto alla produzione di apparati elettromeccanici

- i lavoratori specializzati che, sulla base di specifiche e di una conoscenza funzionale degli schemi e/o disegni elettronici, eseguono apparecchiature anche prototipali, impianti elettronici, con l'ausilio di supporti computerizzati alla produzione e strumenti di misura e controllo per i quali è richiesta la conoscenza delle relative grandezze di misura ed effettuano al contempo la verifica della qualità delle apparecchiature eseguite.

Addetto alla produzione di apparecchiature ed impianti elettronici

- i lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema contabile, adottato nell'ambito del campo di competenza, rilevano, riscontrano, ordinano anche su modelli o secondo schemi preordinati, dati anche diversi, elaborando situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti, e se del caso, effettuano imputazioni di conto anche con l'utilizzo di strumenti informatici.

Contabile

Quinta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che, sulla base di dettagliate indicazioni, che svolgono attività esecutive di normale difficoltà richiedenti essenziali cognizioni tecnico-pratiche inerenti all'interpretazione del disegno, alle caratteristiche e alle tecnologie dei materiali, acquisite attraverso Istituti Professionali di Stato triennali o titolo parificato e regolarmente riconosciuto, ovvero acquisite mediante tirocinio o la pratica esperienza nel lavoro;

- i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive e di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;

- i lavoratori che conducono una o più macchine operatrici, automatiche e semiautomatiche attrezzate, a teste multiple o a trasferimento, sia tradizionali che a controllo numerico e che eseguono impegnative sostituzioni di utensili e le relative registrazioni effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite con idonei strumenti.

Addetto macchine operatrici attrezzate

- i lavoratori che effettuano anche su linee di montaggio, interventi di normale difficoltà, su apparecchiature a serie o loro parti per la riparazione di guasti aventi carattere di ricorrenza.

Riparatore

- i lavoratori che effettuano, anche su linee di montaggio, sulla base di prescrizioni, schede, disegni, lavori di normale difficoltà di esecuzione con l'ausilio di strumenti elettrici, predisposti e/o strumenti meccanici non prerogolati e/o prerogolati per il collaudo di apparecchiature a serie o loro parti per la individuazione di anomalie o per l'opportuna segnalazione.

Collaudatore

- i lavoratori che sulla base di prescrizioni specifiche, disegni, metodi definiti di analisi o di misurazione eseguono, con l'ausilio per la loro predisposizione e/o strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici prerogolati, prove di normali difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature e loro parti anche prodotte a serie, registrando i dati e segnalando le eventuali discordanze.

Addetto prove di laboratorio

- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o documenti equivalenti, conducendo impianti, effettuano manovre di normale difficoltà per la regolazione dei parametri di lavorazione.

Addetto conduzione impianti

- i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni eseguono lavori di normale difficoltà per la costruzione su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate o per il montaggio di attrezzature a macchinario o loro parti.

Montatore macchinario - Costruttore su banco - Costruttore su macchine

- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono, con l'individuazione di semplici guasti di facile rilevazione, lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti elettrici di luce o forza motrice o fluidodinamici.

Manutentore meccanico - Manutentore elettrico - Installatore di impianti

- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o disegni eseguono saldature ad arco e/o ossiacetileniche, T.I.G. e M.I.G. di normale difficoltà.

Saldatore

- i lavoratori che su istruzioni o informazioni anche ricavabili da disegni o schemi equivalenti, provvedono alle varie operazioni per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti o loro parti, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, ancoraggi in legno, necessari secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti, sui mezzi di trasporto o in container.

Imballatore

- i lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni che richiedono precisione per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento su macchine, il montaggio di pezzi ingombranti di difficile maneggio; ovvero lavoratori che eseguono lavori di normale

difficoltà per la scelta dei punti di attacco delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiali, ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione.

Gruista - Imbragatore

- i lavoratori qualificati che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni e/o schemi elettronici, con l'ausilio di strumentazioni base di controllo e con operazioni specifiche di saldatura eseguono assemblaggi di schede elettroniche, interconnessioni tra i vari componenti di apparecchiature elettroniche, interventi di riparazione guasti di semplice rilevazione su apparati elettronici in produzione.

Addetto al montaggio di parti elettroniche

- i lavoratori qualificati che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni e/o schemi elettrici, con l'ausilio di strumentazioni base di controllo eseguono assemblaggi di parti elettromeccaniche, interconnessioni tra i vari componenti di quadri elettrici, montaggi di parti meccaniche, interventi di riparazione di guasti di semplice rilevazione su quadri elettrici e parti elettromeccaniche di produzione.

Addetto al montaggio di parti elettromeccaniche

- i lavoratori che secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi.

Compiti vari di ufficio

- i lavoratori che sulla base di procedure stabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono attività esecutive di natura amministrativa per la classificazione, il confronto, la trascrizione e la totalizzazione di dati su moduli e/o prospetti.

Contabile

Sesta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;

- i lavoratori che, sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo procedure prestabilite, svolgono nel settore amministrativo attività esecutive semplici di servizio;

- i lavoratori che conducono, alimentano, sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche o semi automatiche attrezzate, sia tradizionali che a controllo numerico preprogrammate;

- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.

Addetto macchine operatrici attrezzate

- i lavoratori che effettuano controlli semplici con strumenti prerogolati e/o predisposti.

Collaudatore - Verificatore

- i lavoratori che conducono impianti, provvedendo alla loro alimentazione.

Addetto conduzione impianti

- i lavoratori che coadiuvano il lavoratore di categoria superiore, eseguono in fase di studio lavori semplici di costruzione e di montaggio di attrezzature, di macchinari, di impianti e loro parti, oppure eseguono attività ausiliari e nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari.

Aiuto attrezzista - Aiuto montatore

- i lavoratori che, coadiuvando i lavoratori di categoria superiore eseguono in fase di ausilio lavori semplici, di manutenzione e/o di riparazione di macchinari, apparecchi o impianti.

Aiuto manutentore riparatore

- i lavoratori che eseguono saldature a mezzo di macchine a punto e/o a rotella.

Saldatore a macchina

- i lavoratori che eseguono lavori a mano ripetitivi o semi ripetitivi per la formatura di anime o forme semplici.

Formatore a mano - Animista a mano

- i lavoratori che eseguono a bordo di mezzi a conduzione semplice il trasporto di materiale provvedendo alle operazioni di carico e scarico.

Conduttore mezzi di trasporto

- i lavoratori che effettuano operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto, l'imballaggio, il deposito di materiale e di macchinario, ecc., anche con l'ausilio di mezzi meccanici, ovvero i lavoratori che eseguono imbragaggi semplici di materiali ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito.

Movimentatore di materiale

Art. 17 bis Classificazione dei lavoratori per il Settore Orafi, Argentieri ed Affini

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 7 categorie professionali alle quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili indicati dalla tabella riportata all'art. 29.

La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come ad esempio il t.f.r., gli aumenti periodici, gli adempimenti previdenziali, assicurativi e fiscali, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.) che continuano ad essere distintamente attribuiti agli impiegati ed agli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contratto collettivo che si intendono qui riconfermati quando non siano stati esplicitamente modificati con il presente contratto.

Categorie professionali:

Quadro

1^a categoria

2^a categoria

3^a categoria

4^a categoria

5^a categoria

6^a categoria

A) Mobilità professionale

I lavoratori impiegati, inquadrati nella 6^a categoria, intendendosi per tali i lavoratori di primo impiego, dopo un periodo di permanenza nella stessa di dodici mesi passeranno automaticamente alla 5^a categoria.

Le parti inoltre convengono che i lavoratori operai inquadrati nella 6ª categoria dopo 24 mesi di permanenza nella stessa acquisiranno il livello retributivo relativo alla 5ª categoria.

B) Declaratorie, profili professionali ed esemplificazioni

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie, dei profili professionali e delle esemplificazioni. Tali esemplificazioni si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore e pertanto sono prevalentemente formulate in termini ricorrenti. I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specifici dei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali dei lavoratori con funzioni generiche e dei lavoratori della 6ª categoria, non indicate perché già sufficientemente delineate nelle declaratorie.

Quadro

- i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in ambiti fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.

Nota a Verbale

A decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL del 24 aprile 2018 tale nuovo livello è introdotto per i soli sistemi di inquadramento del Settore Meccanica di Produzione e Settore Orafi, Argentieri ed Affini.

1ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 2ª categoria ed oltre a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni siano preposti ad attività di coordinamento della produzione fondamentale dell'impresa o che svolgano attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.
- I lavoratori che, sulla base delle sole direttive generali, realizzano nell'ambito del loro campo di attività studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo realizzandone i relativi piani di lavoro.

Ad esempio:

Specialista di pianificazione aziendale
Specialista amministrativo
Ricercatore (trattasi di lavoratori laureati).

2ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori sia tecnici che amministrativi che con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.
- I lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria ed 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 soluzioni dei problemi in questione e svolgono inoltre compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni.

Direttore amministrativo

- I lavoratori che, sulla base di indicazioni generali provvedono nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili.

Contabile (trattasi di lavoratori laureati o diplomati)

- I lavoratori che, sulla base delle direttive generali dell'impresa, della propria conoscenza del mercato e/o sulla base d'indagini e ricerche di mercato, svolte anche direttamente, realizzano, trattando in autonomia con la clientela, accordi commerciali e ne curano, anche con la collaborazione di altri livelli aziendali, le relative attività amministrative connesse alle raccolte e all'esecuzione degli ordini.

Impiegato addetto alla vendita

- I lavoratori che, sulla base di indicazioni ed anche avvalendosi di metodologie esistenti, sviluppano, nelle imprese, nell'ambito del loro compito di attività, programmi generali di produzione tra loro collegati, armonizzando le relative componenti, verificando ed assicurandone il compimento nei tempi previsti, ricercano e definiscono, in base alle informazioni ricevute, le soluzioni relative ai problemi di equilibrio dei programmi stessi e, se del caso, partecipano alla revisione e aggiornamento delle metodologie di programmazione della produzione.

Programmatore di produzione

- I lavoratori che, sulla base delle sole indicazioni generali, anche riferite ad indagini di mercato progettano e disegnano oggetti in metallo prezioso, corredandoli delle relative istruzioni particolareggiate (metallo, dimensioni, quote, tolleranze) determinando essi stessi tabellari e/o norme di fabbricazione per la costruzione e produzione di prototipi od in serie, se del caso effettuando, anche in collaborazione con altri, studi di modifiche e/o miglioramenti da apportare a progetti già esistenti.

Disegnatore progettista (trattasi di lavoratori le cui prestazioni corrispondono ai requisiti stabiliti dalla legge 18 marzo 1926, n. 562, che detta disposizioni relative al contratto d'impiego privato)

- I lavoratori che, possedendo tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria della 4^a e della 3^a categoria, nello svolgimento della propria attività posseggono elevata capacità, particolare perizia di tipo tecnico-pratico, particolare esperienza anche nella lavorazione del pezzo unico e/o dell'oggetto artistico di valore, unita alla elevata sensibilità artistica e capacità creativa che implica l'ideazione del modello. Detto personale agisce in totale autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevatissimo livello artistico e tecnico al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, creatività nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini. I lavoratori in questione manterranno peraltro la normativa Parte Prima – Ex operai, Sez. II, del presente c.c.n.l.

L'individuazione dei lavoratori con i requisiti sopracitati sarà effettuata nell'ambito tassativo delle seguenti figure professionali:

Modellisti: i lavoratori che costruiscono qualsiasi tipo di modello e oggetti a mano in totale autonomia operativa.

Incassatori: i lavoratori che incassano qualsiasi tipo di pietra preziosa con il tipo di incassatura più idonea, su qualsiasi metallo prezioso, in oggetti di oreficeria e/o gioielleria, in totale autonomia operativa.

Cesellatore, martellatore: i lavoratori che, in totale autonomia operativa ed organizzativa, con conoscenza degli stili e capacità anche di cesello e martellatura, eseguono il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello di elevata complessità in relazione alla difficoltà delle forme da realizzare, eseguendo tutte le operazioni necessarie al banco ed

alle macchine utensili, fornendo l'apporto della propria particolare e personale competenza, per l'individuazione degli interventi atti ad adeguare il modello alle effettive esigenze di impiego, contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e degli interventi correttivi attuati, alla individuazione di soluzioni migliorative.

Ideatore e costruttore di catene: i lavoratori che, con l'apporto della propria specifica e personale esperienza, individuano modifiche ai macchinari o a parti di essi, provvedendo nello stesso tempo a ideazioni, adeguamenti o innovazioni del prodotto, nonché guidano, in totale autonomia operativa, più macchine per la produzione di più tipi di catena, di natura complessa, assicurando con le necessarie messe a punto, una notevole qualità di prodotto finito.

3ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella prima alinea della declaratoria della 4ª categoria, compiono con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza, operazioni su oggetti o apparati e attrezzature complessi che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi.

- I lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative e tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme o procedure vevoli per il campo d'attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.

- I lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi d'esecuzione, eseguono, con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli, qualsiasi lavoro d'elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione stilistica, al ristretto campo di tolleranze, ai numerosi accoppiamenti e adattamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione senza l'ausilio di sagome o di attrezzature equivalenti, il montaggio di oggetti, compresi i pezzi unici e prototipi, di metallo prezioso con componenti di gioielleria o in metallo prezioso di pari qualità e difficoltà, assicurando il grado di qualità richiesto. Tali lavoratori, inoltre, possono essere chiamati a svolgere compiti di guida e controllo di altri lavoratori.

Montatori

- I lavoratori che, in piena autonomia operativa, eseguono, con particolari capacità ed esperienza, lavori d'elevato grado di difficoltà in relazione alla forma particolarmente complessa ed alla salvaguardia delle caratteristiche strutturali, per la pulitura di qualsiasi oggetto, compresi i pezzi unici, di gioielleria o in metallo prezioso, di pari qualità e difficoltà, assicurando il grado di qualità richiesto. Tali lavoratori, inoltre, possono essere chiamati a svolgere compiti di guida e controllo di altri lavoratori.

Pulitori

- I lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi d'esecuzione, eseguono, con l'interpretazione critica del disegno, qualsiasi lavoro d'elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranza, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione al tornio di forme o attrezzi anche in legno per la tornitura in lastra di pezzi di argenteria ovali in sotto squadra, realizzando anche i relativi prototipi e assicurando il grado di qualità richiesto.

Tornitore in lastra

- I lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, procedendo in piena autonomia o con riferimento alle caratteristiche finali richieste dal processo, eseguono la composizione ed il controllo di bagni galvanici per l'argenteria, la doratura, la rodiatura, la passivazione, provvedendo alla definizione delle fasi di lavorazioni o dei relativi parametri con eventuale delibera funzionale.

Compositore di bagni galvanici

- I lavoratori che effettuano miniature su metalli preziosi, intendendosi per miniature non già la semplice deposizione di smalto utilizzando sedi preparate, ma la realizzazione con smalto di disegni (figure, animali, ecc.) senza sede predisposta.

Miniaturista

- I lavoratori che, unendo a notevoli capacità tecniche una elevata sensibilità artistica, realizzano mediante incisione, figure complesse in piena autonomia.

Incisore

- I lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, alla particolare sensibilità artistica, al ristretto margine di tolleranza, ed al grado di finitura per la martellatura o la cesellatura su metalli preziosi assicurando il grado di qualità richiesta.

Martellatore, cesellatore

- I lavoratori che, in totale autonomia incassano qualsiasi tipo di pietre preziose preparando le sedi, adattandole alla forma delle pietre stesse, su oggetti particolarmente complessi di oreficeria o gioielleria in cui il numero delle pietre e la loro collocazione richiedono la realizzazione di griffe multiple e operazioni di pari difficoltà.

Incassatore

- I lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica di disegni o schemi funzionali eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di complessità, per l'individuazione o la valutazione dei guasti e la loro riparazione su apparecchiature e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte per l'installazione e messa in servizio di macchine ed impianti elettrici e meccanici con eventuali delibere funzionali.

Manutentore meccanico

Manutentore elettrico

Riparatore

- I lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, effettuano con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi operazione di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranza, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinari o loro parti con eventuale delibera funzionale.

Montatore di macchine

Attrezzista

- I lavoratori che, sulla base di istruzioni e con riferimento a schemi, eseguono disegni costruttivi di oggetti in metallo prezioso o di sottogruppi di uno studio d'insieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità, definendo dimensioni quote, materiali tolleranze mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali.

Disegnatore

- I lavoratori che, in base alle istruzioni ricevute, svolgono funzioni amministrative relative alla raccolta ed all'esecuzione degli ordini, nei tempi e nei modi stabiliti, curando i rapporti con la clientela e, nell'ambito delle indicazioni ricevute, trattano affari anche collocando gli articoli nel mercato.

Impiegato addetto alla vendita

- I lavoratori che, in base a istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottano nell'ambito dello specifico campo di competenza e con riferimento ai dati, alle parti, ai mezzi, ai settori di produzione stabiliti dai programmi generali, definiscono con singoli programmi il carico e l'alimentazione equilibrata delle macchine e degli impianti, i loro tempi di compimento intervenendo in

caso di anomalie o di variazioni dei programmi; seguono lo stato di avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di compimento; in caso di variazione dei programmi generali partecipano alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibratura dei propri programmi.

Programmatore di produzione

Nota a verbale

Con decorrenza 1° gennaio 2000 vengono inserite nel mansionario, inquadrata nella 3ª categoria, le sotto indicate figure professionali:

- I lavoratori che, in autonomia, preparano leghe nelle diverse sfumature di colore, di proprietà meccaniche e metallurgiche.

Compositore di leghe

- I lavoratori che, in base alle istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, imputano, contabilizzando dati, sistemano, chiudono conti, elaborando situazioni preventive e/o consuntive.

Contabile

4ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori che compiono a regola d'arte e secondo le prescrizioni o indicazioni tecniche di lavorazione, tutti i lavori la cui specialità o complessità richiedono: adeguate cognizioni tecnico-pratiche, e conoscenze interpretative del disegno acquisite attraverso istituti professionali di Stato o legalmente riconosciuti; oppure particolari capacità ed abilità corrispondenti alle cognizioni tecnico-pratiche conseguite mediante il necessario tirocinio o acquisite mediante la pratica esperienza nel lavoro.

- I lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

- I lavoratori che, su macchine non attrezzate e con autonomia, realizzano decorazioni complesse su oggetti di oreficeria fissando i parametri di macchine e di attrezzatura.

Lapidatore

Diamantatore

- I lavoratori che, in autonomia, eseguono con perizia operazioni complesse per l'esecuzione di semilavorati, secondo le specifiche di lavorazione, assicurando il grado di qualità richiesto.

Preparatore

- I lavoratori che, operando su tutti i tipi di macchine per stampaggio, eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa a punto delle attrezzature e/o la sostituzione di attrezzi ed eseguono, in funzioni di ristrette tolleranze, l'adattamento dei parametri di lavorazione, effettuando il controllo delle operazioni eseguite.

Stampatore

- I lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, eseguono lavori di natura complessa per il montaggio di oggetti di argenteria e/o oreficeria e/o gioielleria di particolare difficoltà.

Montatore

- I lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e dei mezzi di esecuzione, con autonomia di giudizio circa le modalità ed i punti di intervento, eseguono operazioni complesse per la pulitura di oggetti in metallo prezioso di particolare difficoltà.

Pulitore

- I lavoratori che secondo procedure, metodi o indicazioni stabiliti eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la tornitura in lastra di oggetti di argenteria di particolare difficoltà.

Tornitore in lastra.

- I lavoratori che eseguono in autonomia tutte le operazioni di preparazione per la microfusione e le operazioni relative alla fusione o lavoratori che eseguono il taglio degli stampi in gomma.

Cerista

Tagliatore di gomme

- I lavoratori che, secondo procedure o metodi prestabiliti procedono alla composizione ed al controllo dei bagni galvanici e di sgrassatura apportando correzioni e sostituzioni ed eseguono tutte le operazioni galvaniche ed accessorie conducendo i relativi impianti e controllando i tempi di esecuzione e la qualità del prodotto.

Conduttore di impianti galvanici

- I lavoratori che effettuano miniature di semplice esecuzione su metalli, per la realizzazione con smalto di disegni (figure, animali, ecc.).

Miniaturista

- I lavoratori che compiono operazioni complesse di incisioni.

Incisore

- I lavoratori che eseguono sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa per la martellatura o cesellatura su metalli preziosi di oggetti di particolare difficoltà.

Martellatore

Cesellatore

- I lavoratori che, su indicazioni generali, compiono a mano operazioni complesse di incassatura, anche senza sedi predisposte.

Incassatore

- I lavoratori che effettuano reintegri sulla base di indicazioni che partendo da formule di leghe già definite consentono, mediante calcoli semplici, di trasformare una lega in un'altra.

Preparatore di leghe

- I lavoratori che sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedono alla individuazione di guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la loro riparazione o per la manutenzione e messa a punto di macchine e impianti o per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti meccanici ed elettrici.

Manutentore meccanico

Manutentore elettrico

Riparatore

- I lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni, disegni o schemi equivalenti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la costruzione e il montaggio su banco o su macchine operatrici non attrezzate, di attrezzature, macchine o loro parti.

Montatore di macchine

Attrezzista

- I lavoratori che, in base a precise istruzioni e documentazioni già esistenti, disegnano particolari semplici di oggetti su metallo prezioso o apportano semplici modifiche su disegni già esistenti riportando norme di valutazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta materiali.

Disegnatore particolarista

- I lavoratori che, in autonomia, oltre ad effettuare complesse operazioni di pesatura di manufatti aziendali con l'ausilio di macchine elettroniche con la trascrizione dei relativi dati, svolgono operazioni di vendita al banco con i relativi conteggi e provvedono ad incassarne

il prezzo, dispongono e curano personalmente l'esposizione e la sistemazione dei prodotti nei locali di vendita. Considerate le particolari caratteristiche del lavoro nelle imprese artigiane, al personale suddetto potrà essere richiesta una collaborazione nell'attività di produzione secondo le esigenze aziendali, tenuto conto anche della professionalità specifica del lavoratore e di quanto previsto dall'art. 2103 del codice civile.

Commesso

- I lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, rilevano, riscontrano, ordinano anche su moduli o secondo schemi preordinati, dati anche diversi, elaborando situazioni riepilogative o semplici computi, rendiconti e, se del caso, effettuano imputazioni di conto.

Contabile

- I lavoratori che compiono le operazioni relative alla consegna ed al ritiro del prodotto semilavorato e, in base a precise istruzioni, collocano sul mercato gli articoli trattati dall'impresa anche provvedendo alla loro diretta consegna.

Impiegato addetto alla vendita

- I lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione, adottano nell'ambito dello specifico campo di competenza, compilano, rilevando le informazioni dalla distinta base e/o dai cicli di lavorazione, i documenti necessari all'approntamento dei materiali e/o all'avanzamento delle lavorazioni, elaborano le relative tabelle adeguandole in funzione della documentazione di ritorno e, se del caso, compilando i relativi diagrammi.

Programmatore di produzione

5ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali dopo il tirocinio previsto dalla legge vigente, o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro o di apprendistato.

- I lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

- I lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni eseguono operazioni di lapidatura di normale difficoltà su articoli in metalli preziosi.

Lapidatore

- I lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione, e/o disegni, eseguono lavori di montaggio di normale difficoltà.

Montatore orafo e/o argentiero

- I lavoratori che eseguono le operazioni di laminazione o trafilatura.

Laminatore

Trafilatore

- I lavoratori che eseguono operazioni di fusione.

Fonditore

- I lavoratori che secondo procedure o metodi prestabiliti eseguono operazioni complesse di pulitura su oggetti in metallo prezioso.

Pulitore

- I lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni, secondo procedure o metodi prestabiliti, eseguono lavori di normale difficoltà per la tornitura in lastra di pezzi di argenteria e/o posateria.

Tornitore di lastra

- I lavoratori che eseguono operazioni di estrazione di cere particolarmente complesse.

Ceristi

- I lavoratori che secondo procedure e metodi prestabiliti eseguono tutte le operazioni di imbottitura delle lame ai manici di coltello, assicurando la perfetta qualità della centratura e della rettifica del punto di giunzione.
Impiombatori
- I lavoratori che conducono macchine per stampaggio eseguendo sostituzioni di attrezzi e le relative registrazioni effettuando, dove previsto, il controllo delle operazioni eseguite.
Stampatore
- I lavoratori che secondo procedure o metodi prestabiliti eseguono tutte le operazioni galvaniche ed accessorie, conducendo i relativi impianti e controllando i tempi di esecuzione.
Addetti ai bagni galvanici
- I lavoratori che eseguono operazioni di smaltatura completa nelle fasi su oggetti di metallo prezioso, con sede già predisposta.
Smaltatore
- I lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono semplici operazioni di incisione a mano.
Incisore
- I lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni eseguono semplici operazioni di martellatura o cesellatura su metalli preziosi.
Martellatore
Cesellatore
- I lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni compiono operazioni semplici di incassatura, su oggetti con sede già preparata.
Incassatore
- I lavoratori che eseguono interventi di normale difficoltà per la riparazione e la manutenzione di macchine e impianti.
Manutentore meccanico
Manutentore elettrico
- I lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o disegni eseguono lavori di normale difficoltà per la costruzione o il montaggio su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate di stampe o trance o attrezzi equivalenti o macchine e loro parti.
Montatore di macchine
Attrezzista
- I lavoratori che, sulla base di procedure o metodi prestabiliti, eseguono normali operazioni per l'esecuzione di semilavorati, secondo le specifiche di lavorazione richieste.
Preparatore
- I lavoratori che, secondo procedure stabilite, svolgono operazioni di vendita al banco con i relativi conteggi e provvedono ad incassare il relativo prezzo. Considerate le particolari caratteristiche del lavoro nelle imprese artigiane, al personale suddetto potrà essere richiesta una collaborazione nell'attività di produzione secondo le esigenze aziendali, tenuto conto anche della professionalità specifica del lavoratore e di quanto previsto dall'art. 2103 del codice civile.
Commesso
- I lavoratori che, secondo procedure stabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi quali ad esempio: Dattilografia/Stenografia
Compilati vari di ufficio
Perforazione e verifica di schede meccanografiche
Centralinista telefonico
- I lavoratori che, sulla base di procedure stabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono attività esecutive di natura amministrativa per la classificazione, il confronto, la trascrizione e la totalizzazione di dati su moduli e/o prospetti.
Contabile

6ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori che eseguono attività per abilitarsi alle quali è sufficiente un periodo di pratica e non occorrono conoscenze professionali.

- I lavoratori che, coadiuvando i lavoratori di categoria superiore, eseguono lavori semplici e/o ausiliari su oggetti in metallo prezioso.

Allievo montatore

Montatore di cocce e manici

Montatore che esegue operazioni di elementare impegno

- I lavoratori che coadiuvando lavoratori di categoria superiore eseguono operazioni semplici di laminazione o di trafilatura o di fusione o di smaltatura.

Allievo laminatore

Allievo trafilatore

Allievo fonditore

Allievo smaltatore

- I lavoratori che eseguono con l'ausilio di macchine lavori ripetitivi per la pulitura di oggetti semplici, oppure lavoratori che eseguono la prepulitura di particolari di oggetti in metallo prezioso.

Pulitore

Burattatore

- I lavoratori che eseguono attività semplici a carattere ripetitivo a telai di bruciatura o sgrassatura o asciugatura o ossidatura.

Bruschiatore

Sgrassatore

Asciugatore

Telaista

- I lavoratori che eseguono singole fasi di lavorazione della cera persa (iniezioni cere o estrazione cere o formazione grappoli o preparazione gessi).

Addetto alla lavorazione a cera persa

- I lavoratori che eseguono semplici operazioni per l'impiombatura dei coltelli.

Impiombatore

- I lavoratori che eseguono semplici operazioni di stampaggio su macchine attrezzate.

Stampatore

- I lavoratori che, coadiuvando il lavoratore di categoria superiore, eseguono in fase di studio lavori semplici di costruzione e/o di montaggio di attrezzature, di macchinari, di impianti o loro parti, oppure eseguono attività ausiliare nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari.

Aiuto attrezzista

- I lavoratori che, coadiuvando i lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di ausilio, lavori semplici di manutenzione e/o di riparazione di macchinari, apparecchi o impianti.

Aiuto manutentore e riparatore

Art. 17 ter Classificazione dei lavoratori per il Settore Odontotecnica

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 7 categorie professionali e 7 livelli retributivi, ai quali corrispondono uguali valori minimi tabellari mensili secondo le tabelle indicate all'art. 29:

categorie professionali:

1ªS - 1ª - 2ª - 3ª - 4ª - 5ª - 6ª.

I livelli indicati nelle tabelle sono ragguagliati a mese (173 ore).

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, le esemplificazioni dei profili professionali, e le relative esemplificazioni indicate al successivo punto c). La classificazione unica di cui sopra mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come ad esempio il trattamento di fine rapporto, gli aumenti periodici, gli adempimenti assicurativi e tributari, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.) che continuano ad essere previsti per gli impiegati e gli operai dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo che s'intendono qui riconfermate, in quanto non esplicitamente modificate con il presente contratto.

A) Mobilità professionale

Le parti convengono che i lavoratori (operai) assunti dal 1° gennaio 1990, inquadrati nella 6ª categoria della classificazione unica, dopo 10 mesi di permanenza nella stessa, acquistano il solo livello salariale della categoria superiore (la 5ª).

I lavoratori in forza al 31 dicembre 1989 mantengono la normativa di cui al precedente c.c.n.l. odontotecnica.

B) Classificazione unica

1ª S

Appartengono a questa categoria odontotecnici e non che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 1ª categoria ed a possedere esperienza notevole, siano preposti ad attività di coordinamento dei servizi, uffici, settori produttivi fondamentali dell'azienda.

Per questa categoria si richiede una elevata preparazione professionale, garantita da un costante aggiornamento tecnico-pratico, atto ad assolvere le funzioni sopra esposte a seconda della esigenza data dalla specifica produzione dei diversi laboratori e competenza in tutti i seguenti settori:

- protesi fissa oro-resina e oro-ceramica;
- protesi mobile;
- protesi ortodontica;
- protesi scheletrica;

1ª

Appartengono a questa categoria gli odontotecnici e non che eseguono e/o coordinano con potere di iniziativa una o più tipi di lavorazioni sottoelencate, secondo le prescrizioni e indicazioni tecniche fornitegli:

- esecutore di protesi fissa che sappia costruire lavori nell'arco della protesi fissa oro-resina, oro-ceramica, considerati speciali nelle diverse complessità date dall'esigenza funzionale ed estetica della protesi nell'ambito e nei limiti delle prescrizioni fornite;
- esecutore di protesi mobile in tutta la sua complessa e articolata esecuzione;
- progettazione ed esecuzione di protesi scheletrica in tutto il suo ciclo completo e nelle sue applicazioni articolate;
- progettazione ed esecuzione di protesi ortodontiche fisse o mobili in tutta la sua complessa ed articolata esecuzione;

Per le diverse componenti di questa categoria è necessaria la conoscenza e la capacità d'uso di tutte le attrezzature e tecnologie inerenti.

Appartengono a questa categoria gli impiegati che:

- svolgono funzioni direttive o che richiedano elevata preparazione e capacità professionale;
- svolgono i compiti di segreteria e assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie da varie fonti o reparti o uffici elaborandone sintesi per eventuali soluzioni di problemi;

- provvedono all'elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali;
- provvedono ad approvvigionamenti di rilevante impegno, impostano e concludono le relative trattative, individuano i fornitori e definiscono le condizioni e le clausole d'acquisto e, se del caso, partecipano alla definizione di piani di aggiornamento;
- progettano metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico, individuano gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti di informazione e al fine di definire le fasi di elaborazione dati le procedure, i procedimenti di calcolo i flussi di lavoro, ovvero coloro che su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, elaborano l'impostazione generale dei programmi contribuendo all'analisi di metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati.

2^a

A questa categoria appartengono gli odontotecnici e non che, secondo le indicazioni e prescrizioni tecniche di lavorazione, eseguono operazioni complete di protesi fissa, oro-resina, oro-ceramica, ortodontica e scheletrica. Ad essa appartengono inoltre:

- i lavoratori che guidano e controllano con l'apporto della necessaria competenza tecnico/pratica, un gruppo di altri lavoratori esercitando un adeguato potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni;
- i lavoratori che su indicazioni ed anche avvalendosi di una particolare esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, svolgono, nell'ambito del proprio settore, lavori di natura complessa e/o controllo con responsabilità della qualità e funzionalità del prodotto finito.

Appartengono a questa categoria gli impiegati che:

- guidano e controllano con competenza necessaria un gruppo di altri lavoratori esercitando un adeguato potere di iniziativa;
- con specifica collaborazione svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa, nei limiti delle indicazioni fornite richiedendo il diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza;
- applicando procedure operative al sistema contabile adottato, nell'ambito dello specifico campo di competenza, impuntano, contabilizzano dati, sistemano e chiudono conti, elaborano situazioni contabili ed effettuano aggiornamenti, verifiche, rettifiche sui pagamenti, evidenziano le posizioni irregolari;
- in base a documentazioni o informazioni o ad istruzioni ricevute, provvedono all'approvvigionamento di materiali;
- eseguono e controllano da consolle i vari cicli di lavoro dell'elaborazione assicurandone la regolarità con interventi di ordine di rettifica;
- traducono in programmi i problemi tecnici o amministrativi, controllandone il risultato ed apportando ai programmi elaborati variazioni o migliorie.

3^a

Appartengono a questa categoria gli odontotecnici e non che svolgono attività di particolare rilievo, rispetto a quelle indicate nella declaratoria della 4^a categoria; spetta inoltre a detti lavoratori il compito di addestrarne altri e correggere il manufatto risultante.

I lavoratori amministrativi che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono particolari cognizioni tecnico/pratiche. I lavoratori che con specifica collaborazione svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria, che coordinano il lavoro di altre persone, senza alcuna iniziativa per la condotta delle operazioni.

I lavoratori che svolgono, nell'ambito del loro campo di attività, compiti di segreteria, redigendo corrispondenza e documenti, esaminano per l'archiviazione e per il loro

smistamento documenti, compilano su precise istruzioni progetti e/o tabelle, elaborano situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti ed effettuano, se del caso, imputazioni di conti.

I lavoratori che, secondo schemi, effettuano la preparazione e l'avviamento dell'elaboratore elettronico, eseguono le fasi operative e intervengono in caso di irregolarità, in ausilio all'operatore consollista e/o conducono il macchinario ausiliario.

4^a

Appartengono a questa categoria gli odontotecnici e non che eseguono lavori per i quali occorre un adeguato periodo di pratica e sufficiente cognizione tecnico professionale, come parti di lavorazioni di protesi fisse, ortodontiche, mobili e di tutte le lavorazioni della protesi scheletrica.

Esemplificazioni

Modellazione o finitura di parti di protesi fissa (corone fuse, weener, elementi di ponte), montaggio e finitura di protesi provvisorie, montaggio denti, finitura apparecchi, modellazione scheletrati, finitura scheletrati, esecuzione e posizionamento attacchi protesi ortodontiche fisse.

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, con specifica collaborazione svolgono attività esecutive di natura tecnica/amministrativa che richiedono in modo particolare, preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro, maturate nell'ambito delle mansioni che svolgono;
- i lavoratori che, seguendo procedure stabilite e in base alla loro esperienza e/o pratica di ufficio sappiano portare a termine attività esecutive di natura tecnico/amministrativa.

Dattilografi, stenografi, centralinisti telefonici, contabili preposti alla classificazione, confronto, trascrizione e totalizzazione di dati su moduli e prospetti.

5^a

Appartengono a questa categoria i lavoratori che eseguono lavorazioni semplici per le quali non occorrono particolari cognizioni professionali.

Esemplificazioni

Esecuzione di tutte le lavorazioni del gesso, galvaniche, ganci, ceratura protesi, modelli, blocchi occlusali, porta impronte individuali, fusioni, zeppatura di muffole, lucidatura.

- lavoratori che eseguono compiti specifici di ufficio, lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività tecnico-amministrativa che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

Dattilografi, centralinisti telefonici, archivisti che se in possesso di attestato ai sensi della legge n. 845/1978 passano automaticamente alla categoria superiore dopo 6 mesi.

6^a

Appartengono a questa categoria i lavoratori che, compiono lavori del tutto elementari, come manovalanza, pulizia, trasporto.

Articolo 17 quater Classificazione del personale per il settore Restauro di Beni Culturali

I lavoratori dipendenti dalle aziende sono inquadrati in 8 livelli professionali come di seguito specificati:

- Quadro Super **Restauratore di Beni Culturali - con funzioni di gerente**
(Art.1 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86)
- Quadro **Restauratore di Beni Culturali – con funzioni di direttore tecnico**
(Art.1 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86)

- Livello 1 **Restauratore di Beni Culturali – con funzioni di responsabile**
(Art.1 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86)
- Livello 2 **Restauratore di Beni Culturali – specializzato provetto**
(Art.1 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86)
- Livello 3 **Restauratore di Beni Culturali – specializzato**
(art.1 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86)
- Livello 4 **Tecnico del restauro di beni culturali Senior** (Art.2 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86), **Lavoratori addetti all'amministrazione o ai servizi**
- Livello 5 **Tecnico del restauro** (Art.2 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86) **Junior - Lavoratori addetti all'amministrazione o ai servizi – Tecnico del restauro con competenze settoriali** (Art.3 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86) – **Operaio qualificato**
- Livello 6 **Operaio generico**

Quadro Super - Restauratore di Beni Culturali - con funzioni di gerente

Declaratoria

Appartiene a questa categoria il Restauratore di Beni Culturali con elevata esperienza lavorativa che, oltre ad avere le caratteristiche di cui al livello di Quadro, svolge funzioni direttive con capacità di ricoprire deleghe conferitegli dal titolare d'impresa.

Quadro - Restauratore di Beni Culturali – con funzioni di direttore tecnico

Declaratoria.

Si definiscono Quadri i lavoratori in possesso di un'elevata capacità e preparazione professionale, che svolgono con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa e che, quindi, oltre a possedere le caratteristiche previste per la categoria A svolgono quanto segue:

- operando nei soli limiti delle strategie generali dell'impresa coordinano, organizzano e sviluppano uno o più settori di cui sono responsabili e perseguono gli obiettivi aziendali loro affidati intervenendo con una discrezionalità contenuta nei soli limiti delle sopra indicate strategie generali appartengono a questa figura i direttori tecnici dell'impresa;
- operando nei soli limiti delle strategie generali dell'impresa, sono responsabili di attività di ricerca e selezione degli appalti curandone l'iter della partecipazione.

Appartiene ai Quadri il Restauratore di Beni Culturali (Ai sensi dell'Art.1 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86) sottoposti alle disposizioni di tutela (Decreto Legislativo 22 gennaio 2004, n. 42) Colui che progetta e dirige, per la parte di competenza, nel quadro di una programmazione coerente e coordinata della conservazione, i trattamenti conservativi e di restauro; coordina gli altri operatori che svolgono attività complementari al restauro (direttore tecnico).

Profilo

Il restauratore raccoglie le fonti storiche e documentali, i dati sull'analisi storico-critica e i dati relativi al bene e all'ambiente (anche in collaborazione con le professionalità dello

storico dell'arte, dell'archeologo, dell'architetto, dell'archivista, del bibliotecario, dell'etnoantropologo del paleontologo, ecc); rileva e studia le tecniche esecutive e i materiali costitutivi dell'opera, sia originali sia dovuti a interventi pregressi; valuta le condizioni di degrado del bene e le interazioni tra l'opera e il suo contesto, anche in relazione alle caratteristiche ambientali del territorio, eventualmente mediante prelievo di campioni e prime indagini diagnostiche; redige la scheda tecnica prevista dalla normativa di settore; formula il progetto preliminare e definitivo dell'intervento sul bene e sul contesto (anche in collaborazione con le professionalità dello storico dell'arte, dell'archeologo, dell'architetto, dell'archivista, del bibliotecario, dell'etnoantropologo del paleontologo); pianifica le operazioni di imballaggio, trasporto e messa a deposito del bene o predispone il bene nel caso di intervento in loco; individua i contenuti qualificanti per la stipula dei contratti con i committenti; perfeziona in corso d'opera la progettazione esecutiva; definisce le modalità d'intervento, i materiali, le metodologie e le tipologie degli operatori; assiste/o esegue direttamente indagini diagnostiche (anche in collaborazione con le professionalità scientifiche) e prelievi di campioni; esegue le relative mappature dei punti di prelievo, degrado ecc. con l'utilizzo di software specifici; allestisce il laboratorio/cantiere; è il direttore tecnico ed esegue gli interventi di conservazione; prescrive e vigila su tutte le operazioni di movimentazione di beni culturali, anche in situazioni di emergenza; documenta tutte le fasi del lavoro, anche mediante grafici, video, files, ecc.; redige la relazione finale, rivolta anche alla redazione del consuntivo tecnico-economico e scientifico; redige le schede conservative; svolge attività di ricerca, sperimentazione e didattica nel campo della conservazione coordina l'attività lavorativa dei sottoposti e dei pari grado.

Predisporre e coordinare la ricerca e la selezione degli appalti e sovrintendere alla predisposizione della documentazione per l'iter di partecipazione.

1° Livello - Restauratore di Beni Culturali – con funzioni di responsabile

Declaratoria.

Appartengono a questa categoria:

- Il Restauratore di Beni Culturali (Ai sensi dell'Art.1 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86) sottoposti alle disposizioni di tutela (Decreto Legislativo 22 gennaio 2004, n. 42) con limitata responsabilità gestionale.
- i lavoratori tecnici con funzioni direttive e che richiedono una speciale preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o dai suoi interposti;

Profilo

In generale: definisce lo stato di conservazione e mette in atto un complesso di azioni dirette e indirette per limitare i processi di degrado dei materiali costitutivi dei beni e assicurarne la conservazione, salvaguardandone il valore culturale. A tal fine, analizza i dati relativi ai materiali costitutivi, la tecnica di esecuzione e lo stato di conservazione dei beni e li interpreta; progetta e dirige, per la parte di competenza, gli interventi; esegue direttamente i trattamenti conservativi e di restauro e coordina l'attività lavorativa dei sottoposti.

2° Livello - Restauratore di Beni Culturali – specializzato provetto

Declaratorie.

Appartengono a questa categoria:

- i Restauratori di beni culturali specializzati provetti, che avendo acquisito la specifica qualifica, regolarmente iscritta nell'elenco ministeriale (MIC), eseguono con ampia autonomia capacità e abilità, lavorazioni manuali ad alto contenuto tecnico professionale coadiuvando, se richiesto, addetti con un grado di autonomia inferiore;
- i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che comportano iniziativa e autonomia operative nell'ambito delle direttive ricevute, mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza o adeguata pratica ed esperienza nel campo tecnico e amministrativo;
- i lavoratori addetti al coordinamento, alla guida e al controllo operativo con facoltà d'iniziativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e responsabilità di squadre di lavoratori appartenenti a categorie inferiori o uguali d'inquadramento;
- i lavoratori che, possedendo una piena ed elevata padronanza delle tecniche di lavorazione e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, sono in grado di iniziare, condurre e portare a termine tutte le fasi del ciclo di produzione avendo acquisito, mediante una completa e specifica esperienza di lavoro teorica e manuale, una preparazione professionale che permette loro lo svolgimento di compiti richiedenti facoltà d'iniziativa e capacità di interpretare il "Progetto di restauro" operando su supporto informatico/o disegno mediante i rilievi, gli opportuni adattamenti e le modifiche per una perfetta esecuzione della mansioni loro affidate.

Profilo

- lavoratori responsabili di importanti reparti o servizi i quali, con apporto di specifica preparazione tecnico-pratica, abbiano potere d'iniziativa in ordine alla condotta e ai risultati delle operazioni nella sfera di loro competenza, che coordinano l'attività dei lavoratori appartenenti alle categorie inferiori o uguali di inquadramento;

3° Livello - Restauratore di Beni Culturali – specializzato -

Declaratorie.

Appartengono a questa categoria:

- i Restauratori di beni culturali specializzati, che avendo acquisito la specifica qualifica, regolarmente iscritta nell'elenco ministeriale (MIC), eseguono con adeguata autonomia capacità e abilità, lavorazioni manuali ad alto contenuto tecnico professionale coadiuvando, se richiesto, addetti con un grado di autonomia inferiore;
- i lavoratori d'ordine aventi mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale o un'adeguata esperienza comunque acquisita
- i lavoratori che guidano, controllano e coordinano, con limitata autonomia, nell'ambito delle loro funzioni, un gruppo di lavoratori;
- i lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, compiono operazioni per l'esecuzione delle quali si richiedono particolari capacità e una specifica preparazione tecnico-pratica.

Profilo

- lavoratori tecnici che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono operazioni ricorrenti;

- lavoratori preposti a gruppi operativi che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono ai lavoratori appartenenti alle categorie inferiori o uguali di inquadramento le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute.

4° Livello - Tecnico del restauro di beni culturali Senior - Addetto all'amministrazione o ai servizi

Appartengono a questa categoria:

- i Tecnici del restauro (Art.2 del D.M. 26 maggio 2009, n. 86) che hanno acquisito la specifica qualifica, regolarmente iscritta nell'elenco ministeriale (MIC), con significativa esperienza professionale

- i lavoratori sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale o un'adeguata esperienza comunque acquisita;

- i lavoratori che guidano, controllano e coordinano, con limitata autonomia, nell'ambito delle loro funzioni, un gruppo di lavoratori che appartengono a categorie di inquadramento inferiori o uguali;

- i lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria Specializzazione settoriale, compiono operazioni per l'esecuzione delle quali si richiedono o particolari capacità e abilità conseguite mediante adeguata formazione o una specifica preparazione tecnico-pratica conseguita in scuole professionali o mediante istruzione equivalente e fanno, ove occorre, interpretare schemi o disegni anche su supporto informatico.

- lavoratori preposti a gruppi operativi che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono ai lavoratori che appartengono a categorie di inquadramento inferiori o uguali le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute;

-operatore caposquadra - coordinatore attività lavorativa, coordina l'attività lavorativa dei sottoposti e dei pari grado.

Profilo

- lavoratori addetti ad uffici amministrativi, commerciali o tecnici che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono operazioni ricorrenti (es. contabile);

- lavoratori preposti a gruppi operativi che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute;

- lavoratori tecnici del restauro (Ai sensi dell' Art. 2 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86) di beni culturali con elevata esperienza lavorativa presso un laboratorio di restauro abilitato all'esecuzione di interventi su opere soggette a tutela, collabora sotto la direzione del restauratore eseguendo, con autonomia decisionale, determinate azioni dirette ed indirette, strettamente afferenti alle proprie competenze tecniche, per limitare i processi di degrado dei beni ed assicurarne la conservazione. Ha la responsabilità della cura dell'ambiente di lavoro e delle attrezzature, cura la preparazione dei materiali necessari per gli interventi, secondo le indicazioni metodologiche del restauratore, garantisce e controlla la corretta esecuzione, dei "tecnici del restauro di beni culturali con competenze settoriali" (art.3 del D.M. 26 maggio 2009, n. 86) secondo le indicazioni metodologiche ed operative del Restauratore.

5° Livello - Tecnico del restauro Junior - Addetto all'amministrazione o ai servizi – Tecnico del restauro con competenze settoriali

Declaratorie: Appartengono a questa categoria:

- i Tecnici del restauro (Art.2 del D.M. 26 maggio 2009, n. 86) che hanno acquisito la specifica qualifica, regolarmente iscritta nell'elenco ministeriale (MIC),
- i lavoratori aventi mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale o un'adeguata esperienza comunque acquisita;
- i lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria Specializzazione settoriale, compiono operazioni per l'esecuzione delle quali si richiedono particolari capacità e abilità conseguite mediante adeguata formazione e una specifica preparazione tecnico-pratica e sanno, ove occorra, interpretare schemi o disegni anche su supporto informatico.

Profilo

- lavoratori addetti ad uffici amministrativi, commerciali o tecnici che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono semplici operazioni ricorrenti (es. segretaria, magazziniere);
- lavoratori preposti a gruppi operativi che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, eseguono lavorazioni nell'ambito delle disposizioni ricevute;
- lavoratori "tecnici del restauro di beni culturali con competenze settoriali" (art.3 del D.M. 26 maggio 2009, n. 86), con formazione tecnico-professionale che concorrono all'esecuzione dell'intervento conservativo, eseguendo varie fasi di lavorazione di supporto per tecniche e attività definite, con autonomia decisionale limitata alle operazioni di tipo esecutivo e sotto la direzione ed il controllo dei lavoratori che appartengono ai livelli di inquadramento superiori.
- Operaio qualificato.

6° Livello - Operaio generico

Appartengono a questo livello i lavoratori, sia tecnici e che amministrativi che svolgono elementari mansioni e che lavorano in ausilio ad altri lavoratori e che non hanno specifica esperienza nel settore del Restauro. Tali lavoratori qualificati permarranno in tale categoria per un periodo massimo di 24 mesi di calendario dalla data di assunzione, decorsi i quali saranno automaticamente inquadrati nel 5° Livello. Per gli operai senza specifica qualifica la progressione avverrà in base all'anzianità acquisita.

Art. 17 quinquies Riforma del sistema di inquadramento

È istituito un gruppo tecnico di lavoro nazionale paritetico cui affidare il compito di avviare un lavoro di analisi e studio finalizzato alla riforma del sistema di inquadramento. In tale ambito verrà esaminata anche la tematica relativa alla unificazione delle parti speciali. Il gruppo tecnico potrà avvalersi di eventuali esperienze territoriali o nazionali e dovrà terminare il proprio lavoro entro la vigenza contrattuale, avanzando a tal fine proposte di merito alle parti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Alla commissione di cui al presente articolo è demandato il compito di aggiornare i profili di classificazione e inquadramento secondo lo schema che segue:

Categorie professionali e criteri di professionalità

I cambiamenti intervenuti in questi anni nella organizzazione del lavoro, l'internazionalizzazione dei mercati, la diffusa digitalizzazione dei processi e la conseguente evoluzione tecnologica, hanno consolidato nelle imprese del settore artigiano metalmeccanica ed installazione impianti, autoriparazione nonché nei settori orafo e argentiero, odontotecnico e del restauro nuovi profili professionali e la prestazione lavorativa si è arricchita di nuovi contenuti e richiede anche competenze che definiamo trasversali.

In questo contesto il sistema di inquadramento di tutti i settori intende recepire e valorizzare nuovi criteri di professionalità che contribuiscono, con i criteri della responsabilità e autonomia, a arricchire di professionalità ruoli e funzioni svolte dal lavoratore.

Le competenze trasversali proprie del lavoratore (quali ad esempio la polivalenza e polifunzionalità, le competenze relazionali, linguistiche, digitali) espresse in tutto o in parte e trasportate nei diversi ruoli, funzioni e processi, sono utili a sostenere, quando richieste dal contesto organizzativo e/o produttivo, il raggiungimento dei risultati in termini di efficacia e di efficienza e la competitività dell'impresa nelle innovazioni.

L'inquadramento dei lavoratori per tutti i comparti in cui si articola il settore dell'artigianato metalmeccanica e dell'installazione d'impianti è effettuato in 7 categorie professionali e 8 livelli retributivi ai quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili e sulla base delle declaratorie generali che recepiscono, oltre ai criteri di professionalità della responsabilità e della autonomia, le competenze trasversali proprie del lavoratore come definite dal comma precedente.

Elencazione esemplificativa dei profili professionali aggregati per Settori e presenti nelle diverse organizzazioni di lavoro.

Settori	ESEMPI DI FIGURE PROFESSIONALI
Autoriparazione	Responsabile amministrativo
	Tecnico per attività di gommista
	Addetto alla riparazione della carrozzeria veicoli a motore
	Meccatronico dell'autoriparazione
	Personale addetto all'imballaggio e ad operazioni di magazzino
Istallazione impianti	Addetto alla progettazione di impianti
	Addetto alla istallazione di impianti
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti fotovoltaici e/o minieolici
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti a biomassa
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti a pompa di calore
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti tecnologici di climatizzazione con trattamento d'aria
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti di refrigerazione
Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti	

	antincendio
	Addetto alla installazione/manutenzione di impianti di sollevamento
	Addetto alla installazione/manutenzione di impianti elettrici
	Addetto alla installazione/manutenzione di impianti elettronici
	Personale addetto all'imballaggio e ad operazioni di magazzino
Meccanica di produzione Siderurgia	Tecnico meccanico
	Assemblatori di articoli vari di metallo con componenti in gomma e in materie plastiche
	Addetti all'imballaggio e ad operazioni di magazzino
	lattoniere
	Istallatori di infissi e serramenti
	Addetto sistemi di stampa 3D
	Tecnico sistemi di stampa 3D
	Manovratore impianti siderurgici
	Operatore trattamenti galvanici
	Operatore lavorazione artistica di ferro e altri metalli
	Tecnico
Orafi, Argentieri, Affini	Addetto alla progettazione e realizzazione del manufatto orafa
	Addetto alla produzione di semilavorati di metalli preziosi
	Addetto alla incassatura/incastonatura di materiali gemmologici

1- Nota metodologica per la successiva elaborazione di descrizione dei profili che verrà svolta a cura della commissione paritetica prevista dall'art. 17/quarter

Competenze trasversali: sono i saperi ed i saper fare che il lavoratore possiede, applica e trasporta quando svolge la prestazione lavorativa; abilitano le competenze tecnico specifiche in termini di efficacia ed efficienza. Sono competenze relazionali (ascolto, comunicazione, lavoro individuale, collaborazione in gruppo, problem solving); digitali generali, apprendimento permanente; adattamento multiculturale e linguistico; polivalenza (capacità di svolgere la propria prestazione su più posizioni o in altre posizioni); polifunzionalità (capacità di svolgere altre attività, anche accessorie e/o esercitare la responsabilità in più aree).

Dichiarazione delle parti

La scrittura delle esemplificazioni professionali aggregate per settori sarà successivamente completata dalle parti sulla base di quanto convenuto nella nota metodologica riportata in calce alla tabella e successivamente inserite nella stesura del testo contrattuale.

I profili professionali sopra riportati costituiscono, unitamente al testo contrattuale sull'inquadramento in vigore, il riferimento a cui le parti si atterranno in sede di stesura dei contenuti professionali dei nuovi profili e dei corrispondenti livelli retributivi.

Inoltre, le Parti faranno riferimento anche a quanto definito nei Piani Formativi Settoriali per l'introduzione di nuove figure professionali ed elaborare e adeguare una raccolta di profili professionali.

Tutto questo con l'obiettivo di dare una struttura coerente, omogenea e rispondente alle esigenze di imprese e dipendenti entro la stesura contrattuale.

Art. 18 Orario di lavoro - Lavori a turni - Ex festività

Il CCNL disciplina l'orario di lavoro come segue.

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro ordinario viene fissata in 40 ore distribuite di norma in 5 giorni lavorativi sulla base di 8 ore giornaliere dal lunedì al venerdì. Per le imprese artigiane classificate ai punti 3 e 4 della sfera di applicazione del contratto, l'orario settimanale di 40 ore può essere distribuito in 6 giorni lavorativi.

Diverse distribuzioni dell'orario settimanale potranno essere definite a livello aziendale tra imprese e lavoratori; tra impresa e R.S.A., ove le stesse esistano.

L'accordo sarà reso noto alle Organizzazioni sindacali territoriali tramite le Organizzazioni datoriali di appartenenza entro 20 giorni dalla sua stipula.

Lavori a turni

Per le lavorazioni a turni avvicendati, viene istituita una fermata nel corso del turno di 30 minuti retribuiti per la consumazione del pasto.

Ex festività

Vengono istituiti gruppi di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni (D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 "Reintroduzione dell'Epifania"). Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno), i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

Detti permessi saranno fruiti dai lavoratori individualmente o collettivamente; l'utilizzazione collettiva sarà concordata in sede aziendale o sindacale.

I permessi maturati nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) potranno essere utilizzati entro il 30 aprile dell'anno successivo oppure, su richiesta del lavoratore, accantonati in banca ore secondo il normale valore orario ordinario. Qualora ciò non avvenga saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza.

Per i lavoratori nuovi assunti, i dimissionari e i licenziati, la maturazione delle 32 ore avverrà secondo i criteri di maturazione previsti per le ferie (in dodicesimi).

I permessi indicati non potranno essere utilizzati per un prolungamento della continuità del periodo feriale.

Art. 19 Flessibilità dell'orario di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

A) Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di:

- 120 ore nell'anno per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti;
- 152 ore nell'anno per i Settori Orafi, Argentieri ed Affini, ed Odontotecnici.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale, ed in periodi di minore intensità produttiva, corrisponderà una pari entità di riposi compensativi:

- per i settori Metalmeccanica ed Installazione di Impianti, Orafi, Argentieri ed Affini, entro un periodo di 6 mesi;
- per il settore Odontotecnico, entro un periodo di 12 mesi.

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

B) In alternativa, l'azienda al fine di adeguare le capacità aziendali all'utilizzo degli impianti, alle esigenze dell'andamento produttivo e di mercato e alle previsioni di vendita, potrà ricorrere, anche per singoli reparti, tipi di lavorazioni o gruppi di lavoratori, a regimi di flessibilità con compensazione di orario nei 12 mesi tali da lasciare invariato mediamente il normale orario di lavoro.

Tali regimi di orario non potranno superare il limite di 45 ore settimanali ed essere inferiore a 35 ore settimanali; le compensazioni potranno attuarsi anche tramite altre modalità equivalenti.

Rimane ferma la normale retribuzione del lavoratore per 40 ore settimanali.

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

L'applicazione della normativa di cui sopra è subordinata a intese da definire congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

Le parti convengono che a decorrere dal 1° gennaio 1989 per i settori Metalmeccanica ed Installazione di Impianti, Orafi, Argentieri ed Affini e dal 1° luglio 1989 per il Settore Odontotecnico l'indennità pari a 16 ore annue (prevista dal medesimo articolo, 9° comma, del CCNL 16 giugno 1984, dal CCNL 18 luglio 1984 e dal CCNL 21 gennaio 1985), rispettivamente, , venga di norma fruita dai lavoratori sotto forma di permessi retribuiti, che verranno utilizzati, sulla base di intese da convenirsi secondo le esigenze tecnico-produttive dell'impresa, per riassorbire situazioni contingenti di contrazione dell'attività aziendale.

Le frazioni di anno verranno computate in dodicesimi.

Tali permessi verranno utilizzati nel corso dell'anno; in caso essi siano in tutto o in parte inutilizzati saranno direttamente retribuiti al lavoratore.

Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti

Qualora, a decorrere dalla data del 1° gennaio 1993, venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 40 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, viene riconosciuta una ulteriore indennità pari a 8 ore.

Ferma restando la non cumulabilità di diverse normative in materia, diverse condizioni previste da contratti integrativi regionali, vigenti alla data di stipula del presente c.c.n.l., vanno salvaguardate e potranno essere armonizzate a livello regionale.

Dichiarazione di parte

La Confartigianato Impianti ritiene che la possibilità qui prevista per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti possa essere finalizzata su richiesta del lavoratore all'aggiornamento tecnico-pratico dei lavoratori.

Settore Orafo, Argentiero ed Affini

Qualora venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 48 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, viene riconosciuta una ulteriore indennità pari a 8 ore.

Settore Odontotecnico

Qualora a decorrere dalla data del 1° gennaio 1993 venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 48 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, viene riconosciuta una ulteriore indennità pari a 8 ore.

Art. 20 Gestione dei regimi di orario per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti e il Settore Odontotecnico

Le parti, a livello regionale, o su esplicito mandato a livello territoriale, potranno realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte ai periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro.

Le parti potranno predisporre strumenti che consentano di realizzare una continuità del rapporto di lavoro e della retribuzione per tutti quei lavoratori occupati nelle imprese coinvolti in tali fenomeni da utilizzarsi in maniera complementare con gli strumenti bilaterali.

A tale scopo le parti nella contrattazione di 2° livello a livello regionale potranno costituire una banca ore, individuando tra gli istituti contrattuali e di legge, compreso quanto previsto dall'articolo 19, quelli più idonei a determinare l'accantonamento in questione.

Inoltre stabiliranno le modalità e le caratteristiche delle casistiche di utilizzo e le modalità di liquidazione dei ratei non utilizzati in corso d'anno.

Art. 20 bis Gestione dei regimi di orario per Settore Orafo, Argentiero ed Affini

Le parti, a livello regionale o su esplicito mandato a livello territoriale, possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte a periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro.

Le parti potranno predisporre strumenti che consentano di realizzare una continuità del rapporto di lavoro e della retribuzione per tutti quei lavoratori occupati nelle imprese coinvolti in tali fenomeni da utilizzarsi in maniera complementare con gli strumenti bilaterali.

Tra questi, le parti individueranno le modalità di costituzione di modelli di "banca ore" cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze dal lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.

A tale scopo le parti nella contrattazione di 2° livello a livello regionale potranno costituire una banca ore, individuando tra gli istituti contrattuali e di legge, compreso quanto previsto dall'art. 19, quelli più idonei a determinare l'accantonamento in questione. Inoltre stabiliranno le modalità e le caratteristiche delle casistiche di utilizzo e le modalità di liquidazione dei ratei non utilizzati in corso d'anno.

Le parti potranno altresì individuare le diverse combinazioni di utilizzo della suddetta "banca ore" con possibili interventi di natura bilaterale a sostegno del reddito dei lavoratori e delle imprese.

Art. 21 Banca ore individuale

Al fine di favorire una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa ed al tempo stesso contenere il numero delle ore mediamente lavorate entro i limiti previsti dall' articolo 18 Parte Comune del presente contratto, le parti convengono che, per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti, possa avvenire per l' intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultanti da atto sottoscritto tra l' impresa e il lavoratore medesimo.

Tale recupero si realizzerà entro un periodo di 12 mesi dall' inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa.

Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore di permesso retribuito pari al 5% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

Il suddetto recupero può avvenire anche sulla base delle esigenze del lavoratore interessato, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.

Le ore accumulate possono essere costantemente recuperate. Al raggiungimento delle 120 ore complessive, si dovrà comunque procedere ad un parziale o totale ridimensionamento del monte ore accumulato secondo un programma da concordarsi tra impresa e lavoratore.

Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo entro 12 mesi delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore sulla base della paga oraria in atto a quella data.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.

Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e potranno definire specifiche modalità attuative e sull'andamento generale del fenomeno.

Art. 22 Lavoro straordinario, notturno e festivo

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui all'articolo rubricato "Orario di lavoro – lavori a turni – ex festività".

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Nessun lavoratore può rifiutarsi salvo giustificato motivo di impedimento, di effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo.

È considerato il lavoro straordinario nei limiti di 2 ore giornaliere e 10 settimanali.

Fermi restando i limiti di cui sopra viene fissato un limite massimo annuale di ore 230 per ciascun lavoratore. Per detto limite viene istituito un recupero nella misura del 20% quale riposo compensativo non retribuito.

Il riposo compensativo deve essere effettuato, tenendo conto delle esigenze tecniche aziendali, come di seguito specificato:

- per le imprese del Settore Metalmeccanica nel corso di ogni singolo trimestre, detto recupero potrà essere inferiore ad una giornata
- per le imprese del Settore Installazione di impianti, riparazione e servizi, nel corso di ogni singolo anno, detto recupero potrà essere inferiore ad una giornata
- per le imprese del Settore Odontotecnica, nel corso di ogni singolo semestre, detto recupero non potrà essere inferiore ad una giornata;
- per le imprese del Settore Orafi, Argentieri ed Affini, nel corso di ogni singolo trimestre, detto recupero, non potrà essere inferiore ad una giornata.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività.

Non si considera lavoro festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana; per il Settore Odontotecnico tale disposizione è riferita a tutti i lavoratori.

Settore Metalmeccanica ed Installazione di impianti

Per lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione di fatto:

- lavoro straordinario 25%;
- lavoro notturno 15%;
- lavoro festivo 45%;
- lavoro straordinario festivo (oltre 8 ore) 45%;
- lavoro straordinario notturno (oltre 8 ore) 55%.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (lunedì -venerdì) è ammesso il lavoro straordinario, nella giornata del sabato; il lavoro straordinario effettuato nella giornata del sabato potrà avere durata superiore alle 2 ore e sarà retribuito con una maggiorazione del 25% per le prime 3 ore e nel caso che la prestazione superi le prime 3 ore le ore successive saranno retribuite con una maggiorazione del 50%.

Settore Orafi, argentieri e Affini

Per lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione di fatto:

- lavoro straordinario: 25%;
- lavoro notturno a turni: 15%;
- lavoro notturno: 25%;
- lavoro festivo: 45%;
- lavoro straordinario festivo (oltre 8 ore): 45%;
- lavoro straordinario notturno (oltre 8 ore): 55%;
- lavoro festivo con riposo compensativo: 8%.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (lunedì-venerdì) è ammesso il lavoro straordinario, nella giornata di sabato: il lavoro straordinario effettuato nella giornata del sabato potrà avere durata superiore alle 2 ore e sarà retribuito con una maggiorazione del 25% per le prime 3 ore e nel caso che la prestazione superi le prime 3 ore tutte le ore successive saranno retribuite con una maggiorazione del 50%.

Settore Odontotecnico

Per il lavoro straordinario notturno e festivo, sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione di fatto:

- lavoro straordinario: 25%;
- lavoro notturno: 25%;
- lavoro festivo: 45%;
- lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore): 45%;
- lavoro straordinario notturno (oltre le 8 ore): 55%;

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per gli operai è ammesso il lavoro straordinario nella giornata del sabato.

Per gli impiegati, nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (lunedì-venerdì), è ammesso il lavoro straordinario nella giornata di sabato.

Il lavoro straordinario effettuato nella giornata del sabato potrà avere durata superiore alle 2 ore e sarà retribuito con la maggiorazione del 25% per le prime 3 ore e nel caso che la prestazione superi le prime 3 ore e tutte le ore successive saranno retribuite con una maggiorazione del 50%.

Inoltre le parti convengono che, fermi restando i limiti per l'effettuazione di prestazioni oltre il normale orario contrattuale, non hanno inteso superare le disposizioni di legge vigenti in materia le quali si riferiscono unicamente ad una prestazione lavorativa oltre le 48 ore settimanali. Pertanto qualsiasi denominazione attribuita al lavoro prestato oltre quello normale contrattuale e fino alle 48 settimanali è stata adottata ai soli fini della individuazione delle percentuali di maggiorazione.

Lavoratori con funzioni direttive

In riferimento all'art. 17, comma 5, D.Lgs. 66/2003, da dette norme contrattuali sono esclusi i lavoratori con funzioni direttive per i quali la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurabile o predeterminabile.

Per tali lavoratori è prevista una indennità mensile di funzione pari a:

- Quadri € 70.00
- Impiegati con funzioni direttive € 50.00

ed è da considerarsi esclusivamente per la definizione dei nuovi minimi tabellari ad esso riferiti.

Per quanto concerne gli istituti contrattuali, al quadro trovano applicazione quelli previsti per gli impiegati di 1 livello, ivi compresi gli aumenti periodici di anzianità

Art 23 Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale. Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

I lavoratori che, nei casi consentiti dalla legge lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo compensativo in un altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

Art 24 Lavoro a tempo parziale

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (cd. "part-time") possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori concordano quanto segue.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente Contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto sottoscritto dalle parti nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il lavoro a tempo parziale, a seguito della richiesta da parte del lavoratore, è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore a tempo parziale è riproporzionato sulla base del rapporto fra l'orario ridotto ed il corrispondente orario intero previsto per il personale a tempo pieno.

Clausole flessibili ed elastiche

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale può essere prevista la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto), cd. clausole flessibili, e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time orizzontale o misto), cd. clausole elastiche, previo consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto nel quale sia definita la durata, anche contestuale al contratto di lavoro. Tali variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

E' fatto salvo, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

Per oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali si intendono a titolo meramente esemplificativo:

- lo svolgimento di altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari incompatibili con le variazioni di orario;
- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi gravemente ammalati o portatori di handicap (legge 104/92 e successive modificazioni);
- frequentazione di corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti da parte dei lavoratori che accedono alle 150 ore di cui all'articolo rubricato "Diritto allo studio";
- necessità di sottoporsi a cicli di cura in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- accudire figli fino al compimento del 8° anno di età.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa e le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui le variazioni stesse vengono effettuate, una maggiorazione retributiva del 10%.

Lavoro supplementare e straordinario

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano i settori disciplinati dal presente CCNL, quali ad esempio punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, previo accordo tra gli interessati è consentita la prestazione di lavoro supplementare che non potrà superare il 50% del normale orario di lavoro.

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.

Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'articolo rubricato "Lavoro straordinario, notturno e festivo".

Ai sensi del D. Lgs. 61/2000 il rifiuto del lavoratore di accettare clausole flessibili o elastiche e lavoro supplementare non integra gli estremi per comminare provvedimenti disciplinari, né giustificato motivo di licenziamento.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti; a questo proposito l'Azienda esaminerà prioritariamente, nel passaggio da tempo pieno a part-time o viceversa, la richiesta dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

L'Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali.

I lavoratori affetti da gravi patologie che comportano una ridotta capacità lavorativa accertata dalla Commissione medica istituita presso il Servizio Sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale, orizzontale o misto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

I lavoratori di cui al comma che precede sono esclusi dall'applicazione delle norme in materia di clausole flessibili ed elastiche.

Le parti a livello Regionale effettueranno verifiche almeno annuali sull'andamento dell'istituto contrattuale tenendo conto delle realtà territoriali.

Norma transitoria per il settore Orafo, Argentiero ed Affini

Per le imprese del settore Orafo, Argentiero ed Affini la normativa sul lavoro supplementare prevista dal presente accordo si applica a partire dal 1° gennaio 2013.

Fino al 31 dicembre 2012 continua a trovare applicazione la previgente normativa contrattuale.

Art. 25 Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività.

Considerata la particolarità dei Settori a cui si applica il presente c.c.n.l., ai sensi della legislazione vigente è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

A) Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 120 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Ai fini di quanto previsto dal periodo che precede, il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 2 mesi.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 (Testo unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

B) Limiti quantitativi

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di 4 lavoratori a termine.

Nelle imprese del settore Odontotecnico che occupano più di 10 dipendenti è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni due dipendenti in forza, così come sopra calcolati, con arrotondamento all'unità superiore.

Nelle imprese degli altri settori che occupano più di 10 dipendenti è consentita l'assunzione di 5 lavoratori con rapporto a tempo determinato.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 2, lett. a) dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività.

C) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, prima parte, del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo

stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, seconda parte, del D.Lgs. n. 81/2015, qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

D) Diritto di precedenza

Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, 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. Di tale facoltà sarà informato il lavoratore. Il predetto diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il periodo di congedo di maternità è utile al fine del raggiungimento del semestre per l'acquisizione del diritto di precedenza di cui al comma che precede.

Ai sensi dell'art. 24, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2015 il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di lavoro e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 24 del D.lgs. 81/2015, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3 di cui all'art. 24 del D.Lgs. 81/2015. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore che abbia già prestato servizio presso la medesima impresa in forza di più contratti a termine, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, tali periodi verranno considerati utili ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici di anzianità, a condizione che tali rapporti non siano stati interrotti per un periodo superiore ai 12 mesi.

E) Intervalli temporali

In riferimento all'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. n. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate ai sensi del presente articolo.

F) Stagionalità

È consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato per esigenze di carattere stagionale per la gestione organizzativa di eventi prevedibili e ricorrenti in determinati periodi dell'anno (cosiddette punte stagionali). Tale possibilità riguarda tutte le tipologie di aziende, dunque non solo quelle che operano a ciclo produttivo discontinuo o c.d. stagionale (produzione di beni e servizi limitata ad un periodo dell'anno). Il contratto di lavoro stagionale può essere stipulato con durata fino a sei mesi.

G) Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

Oltre alle ipotesi previste dalla l. a) e b) dell'art. 19 del D.lgs. 81/2015 ai sensi della l) b-bis vengono individuate le seguenti specifiche esigenze che consentono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinati:

- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti da quelle disponibili nell'organico in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

Art. 26 Apprendistato di primo e terzo livello

La regolamentazione dell'Apprendistato di primo e terzo livello è disciplinata dal seguente Accordo Interconfederale del 1 febbraio 2018 siglato da Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI e Cgil, Cisl e Uil di seguito riportato.

Premesso che:

- nell'artigianato il contratto di apprendistato ha tradizionalmente rappresentato uno strumento contrattuale di qualità per la trasmissione delle competenze e dei mestieri e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro;
- le parti ritengono sia opportuno favorire un maggiore ricorso all'apprendistato di primo e terzo livello nelle imprese artigiane e nelle imprese che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie aderenti alle parti indicate in epigrafe, in virtù dell'integrazione tra sistema formativo e lavoro che caratterizza tali contratti, quale importante strumento per consentire ai giovani l'acquisizione di titoli di studio nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale di competenza regionale, dell'istruzione tecnica e professionale di competenza statale, nonché di titoli dell'alta formazione e per la ricerca, utili all'inserimento nel mercato del lavoro e al contrasto della dispersione scolastica e universitaria;
- il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni" ha disciplinato, all'articolo 43, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, quale tipologia strutturata "in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni";
- l'articolo 43 sopra richiamato prevede che "possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, 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 in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale";
- l'articolo 43 prevede, altresì, che "possono essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai 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 rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore";
- il D.Lgs. n. 81/2015 ha inoltre disciplinato, all'articolo 45, l'apprendistato di alta formazione e ricerca, prevedendo che "possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai

percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di 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";

- il D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce, con riferimento sia all'apprendistato di cui all'art. 43, sia all'apprendistato di cui all'art. 45, che "per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. 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";

- il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, del 12 ottobre 2015 ha definito ai sensi dell'articolo 46, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 226/2005;

- la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il certificato di specializzazione tecnica superiore, per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano ai sensi degli artt. 43 e 45 del D.Lgs. n. 81/2015;

- ai sensi dell'articolo 42, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2015, alcuni aspetti della disciplina del contratto di apprendistato sono affidati ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

- gli artt. 43, comma 7, e 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 prevedono una percentuale retributiva del 10% della retribuzione dovuta per le ore di formazione a carico del datore di lavoro e che le parti convengono sull'opportunità di valorizzare tale impegno;

Le parti convengono che:

1) il piano formativo individuale (PFI) e il protocollo di formazione (artt. 43, comma 6, e art. 45, comma 2), comprendano puntualmente anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento;

2) all'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, al solo fine di determinare la retribuzione di riferimento così come previsto dal successivo punto 3), nonché l'applicazione degli istituti contrattuali, va attribuito convenzionalmente un livello di inquadramento contrattuale - coerente con il percorso formativo tra quelli individuati all'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015;

3) fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, per i contratti di cui all'articolo 43 del D.Lgs. n. 81/2015 la retribuzione è, di conseguenza, stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento di cui al precedente punto 2, come sotto riportata, ed in applicazione della tabella allegata al presente accordo:

Apprendistato di primo livello

Retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	
Primo anno	pari al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Secondo	pari al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il

anno	livello di inquadramento
Terzo anno	pari al 60% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Quarto anno	pari al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

per le ore di formazione esterna svolte dall'apprendista nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, come previsto dall'art. 43, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015;

4) fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, l'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 81/2015 ha diritto ad una retribuzione determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate sulla retribuzione tabellare prevista dal c.c.n.l. di riferimento, relativa al livello salariale nel quale il lavoratore sarà inquadrato in coerenza con il percorso formativo al termine del periodo di apprendistato al lordo delle ritenute previdenziali:

Apprendistato di terzo livello

A) per i percorsi di durata superiore all'anno	B) per i percorsi di durata non superiore all'anno
- per la prima metà del periodo: 70% - per la seconda metà del periodo: 80%	- 80% per l'intero periodo

5) relativamente alle ore di formazione svolte nella istituzione formativa le parti convengono che l'esonero del datore di lavoro da ogni obbligo retributivo previsto dall'art. 43, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015 si riferisce, per entrambe le tipologie di apprendistato, a tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti;

6) con la stipula del contratto di apprendistato ex art. 43 od ex art. 45, D.Lgs. n. 81/2015 l'apprendista assume il doppio status di studente e lavoratore ed è tenuto all'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa, in particolare per quanto riguarda le norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e all'obbligo di frequenza dell'attività formativa interna all'azienda ed esterna alla medesima;

7) si conviene per entrambe le tipologie di apprendistato che il periodo di prova è pari a 90 giorni di effettivo lavoro;

8) in materia di orario di lavoro dei minori le parti richiamano l'applicazione della L. n. 977/1967 nonché l'interpello n. 11/2016 del Ministero del lavoro;

9) nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi scolastici, all'apprendista non spetta, per il successivo anno di apprendistato, l'avanzamento delle percentuali retributive, ma riceverà anche per il successivo anno di apprendistato la percentuale retributiva percepita durante l'anno precedente;

10) è sempre ammesso che le parti del contratto individuale concordino il prolungamento del periodo di apprendistato nelle ipotesi di cui all'art. 42, comma 5, lett. g), del D.Lgs. n. 81/2015;

11) per tutto quanto qui non disciplinato e comunque non incompatibile col presente Accordo e con le disposizioni legislative, si applicano le specifiche norme previste dalla regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante e gli istituti contrattuali definiti

dal c.c.n.l. applicato in azienda, ivi comprese le disposizioni relative all'Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI. e gli obblighi di versamento alla bilateralità;

12) le parti auspicano che gli enti bilaterali regionali del comparto possano prevedere misure di agevolazione, facilitazione e sostegno in favore sia delle imprese che assumono apprendisti nel sistema duale che degli apprendisti stessi;

13) le Parti convengono che Fondartigianato sostenga con apposite misure la formazione dei tutor e degli apprendisti per entrambe le tipologie di apprendistato.

Disposizioni finali

La disciplina del presente accordo decorre dal 1° marzo 2018.

Le Parti si incontreranno entro il 31 ottobre 2019 per una verifica sull'applicazione del presente accordo. Sono fatti salvi gli accordi già sottoscritti a livello regionale e nelle province autonome di Trento e Bolzano.

Anno del contratto di apprendistato	Retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Anno scolastico formativo di riferimento
Primo	pari al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	- Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del D.M. 12 ottobre 2015 - Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del D.M. 12 ottobre 2015 - Primo anno dei percorsi, art. 4, lettere a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni (1)
Secondo	pari al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	- Terzo anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del D.M. 12 ottobre 2015 - Terzo anno del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del D.M. 12

		<p>ottobre 2015</p> <p>- Secondo anno dei percorsi, art. 4, lettere a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)</p>
Terzo	<p>pari al 60% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento</p>	<p>- Quarto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del D.M. 12 ottobre 2015</p> <p>- Primo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del D.M. 12 ottobre 2015</p> <p>Terzo anno dei percorsi, art. 4, lettere a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)</p>
Quarto	<p>pari al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento</p>	<p>- Quinto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera c) del D.M. 12 ottobre 2015</p> <p>- Secondo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del D.M. 12 ottobre 2015</p> <p>Quarto anno dei percorsi, art. 4, lettere a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)</p> <p>- Primo e unico anno per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere e) ed f) del D.M. 12 ottobre 2015</p>

(1) Studenti ripetenti il primo anno di istruzione/formazione.

Art. 27 Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante (apprendistato di secondo livello)

Premessa

Le parti si danno atto che nel comparto artigiano il contratto di apprendistato rappresenta tradizionalmente lo strumento privilegiato per la trasmissione delle competenze e per garantire una buona e stabile occupazione.

La seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dal "Testo Unico dell'apprendistato" D.Lgs. 167/2011 e s.m.i.

Le parti si danno atto che il contratto di apprendistato rappresenta un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla sua positiva conclusione e consolidamento della posizione a tempo indeterminato.

1) Norme generali

Ai sensi del D. Lgs. 167/2011 l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 1, c. 1, del D. Lgs. 167/2011, e al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge, dalle disposizioni della presente regolamentazione.

Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalla presente regolamentazione valgono per gli apprendisti le norme del presente CCNL.

2) Età di assunzione

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Ai sensi dell'art. 4, c. 1, del D.Lgs. 167/2011 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3) Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato, che coincide con il periodo di formazione; la retribuzione determinata secondo le percentuali progressive di cui al successivo punto 7; il periodo di prova; il rinvio al Piano Formativo Individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra informazione che le vigenti norme di legge prevedono come obbligatoria.

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il Piano Formativo Individuale (PFI).

Il contratto di apprendistato può essere instaurato per il conseguimento delle qualifiche operaie, intermedie ed impiegatizie presenti nelle Categorie (o Livelli) indicate nel successivo punto 6) del presente articolo e per le relative mansioni.

4) Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 3 mesi.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 1 mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

5) Apprendistato presso altri datori di lavoro

I periodi di apprendistato professionalizzante svolti, per una durata pari ad almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto o in altra forma documentabile secondo quanto previsto nel tempo dalla normativa vigente.

Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.

6) Trasformazione apprendistato duale in contratto di apprendistato professionalizzante

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005 e successive modifiche ed integrazioni, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante.

In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste dal presente ccnl per l'apprendistato professionalizzante saranno ridotte per pari periodo e fino ad un massimo di 12 mesi con riferimento alla durata del rapporto di apprendistato duale instaurato.

L'anzianità del rapporto di apprendistato duale verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

7) Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualifica da raggiungere:

Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti

- 1° Gruppo (Cat. 1^a , 2^a, 2^a bis, 3^a)

durata: 5 anni;

- 2° Gruppo (Cat. 4^a, 5^a)

Durata: 5 anni;

Settore Odontotecnico

- 1° Gruppo (Cat. 1S , 1^a, 2^a , 3^a)

durata: 5 anni;

- 2° Gruppo (Cat. 4^a, 5^a)

durata: 5 anni;

Settore Orafo, Argentiero ed Affini

- 1° Gruppo (Cat. 1^a, 2^a , 3^a)

durata: 5 anni;

- 2° Gruppo (Cat. 4^a, 5^a)

durata: 5 anni.

Impiegati

Per gli impiegati amministrativi di tutti i livelli di inquadramento la durata massima dell'apprendistato è di 3 anni.

Per gli impiegati tecnici la durata massima è quella prevista dai rispettivi gruppi.

Per gli impiegati addetti al centralino la durata massima è di 2 anni.

Eventuali contratti di apprendistato relativi alla 6° Categoria, in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo, continueranno a svolgere i propri effetti fino alla loro naturale scadenza.

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo la durata del rapporto, nella parte finale del periodo, è così ridotta:

- di 6 mesi se l'apprendista è in possesso di un titolo di studio post-obbligo attinente alla qualifica da raggiungere;
- di 12 mesi se l'apprendista è in possesso di una laurea attinente alla qualifica da raggiungere.

A tal fine, all'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà fornire idonea documentazione.

La riduzione di sei mesi del periodo di apprendistato professionalizzante è riconosciuta anche ai lavoratori che abbiano svolto presso la stessa impresa un periodo di stage o tirocinio di formazione e orientamento al lavoro di almeno 6 mesi.

8) Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 15 giorni di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

9) Retribuzione

Il trattamento economico dell'apprendista è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla Retribuzione tabellare della corrispondente categoria (o livello) che verrà raggiunta al termine del periodo di apprendistato.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione globale di fatto dell'apprendista – per effetto delle minori trattenute contributive - potrà superare la retribuzione globale di fatto del lavoratore inquadrato nella categoria di destinazione, al netto delle ritenute previdenziali.

L'apprendista non può essere retribuito a cottimo.

Progressione della retribuzione:

Gruppi	I se m	II se m	III se m	IV se m	V se m	VI se m	VII se m	VIII se m	IX sem	X sem
1°	70 %	70 %	75 %	78 %	80 %	85 %	88 %	92 %	100 %	100 %
2°										

	70 %	70 %	75 %	78 %	80 %	85 %	88 %	92 %	100 %	100 %
IMPIEGATI AMM.TIVI	70 %	70 %	75 %	80 %	85 %	90 %				
IMPIEGATI (CENTRALINIS TI)	70 %	70 %	75 %	80 %						

10) Piano Formativo Individuale (PFI)

Il piano formativo individuale, redatto in forma sintetica, definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione, nonché il nome del tutor/referente aziendale.

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale potrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro.

Esso potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor/referente aziendale.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato.

11) Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, definita dai profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi, dalle declaratorie o dai profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente CCNL ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere.

Per garantire un'ideale formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che il datore di lavoro che assume un apprendista che abbia già ricevuto la formazione teorica iniziale in materia di sicurezza, durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro, è tenuto ad erogare tale formazione solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio e che non siano trascorsi cinque anni dall'erogazione della stessa.

12) Tutor/referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessario indicare il nominativo di un tutor/referente aziendale.

Il tutor/referente aziendale può essere il datore di lavoro o un familiare coadiuvante, o anche un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

13) Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.

14) Profili Formativi Apprendistato

Le parti concordano che i profili formativi per l'apprendistato professionalizzante sono allegati alla presente intesa.

15) Ferie

All'apprendista viene riconosciuto un periodo di ferie pari a quello previsto rispettivamente per gli operai e per gli impiegati dal presente CCNL.

16) Gratifica Natalizia - Tredicesima

In occasione della ricorrenza natalizia, l'impresa deve corrispondere all'apprendista considerato in servizio una gratifica pari a 173 ore.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa.

17) Trattamento economico per malattia ed infortunio

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, per gli apprendisti trova applicazione quanto previsto rispettivamente per gli operai e per gli impiegati dal presente CCNL.

Dichiarazione comune

Con riferimento ai soli eventi morbosi verificatisi a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le disposizioni di cui al precedente comma trovano applicazione anche per gli apprendisti assunti ai sensi delle precedenti regolamentazioni.

18) Attribuzione della qualifica

Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuita la qualifica per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo.

19) Disciplina del recesso

Qualora al termine del periodo di apprendistato, che coincide con il periodo di formazione, non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 c.c. l'apprendista è mantenuto in servizio e il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge e da quelli introdotti e disciplinati dal presente CCNL.

20) Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti a partire dal 1° gennaio 2015.

Ai contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

21) Disposizioni finali

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. Sono fatte salve specifiche diverse previsioni legislative o contrattuali.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui al presente CCNL.

Dichiarazione delle parti n. 1

In considerazione della particolare legislazione vigente nelle province di Trento e Bolzano, si concorda di demandare alle rispettive Organizzazioni locali la definizione di aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato.

Dichiarazione delle Parti n. 2

Le Parti confermano che i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati antecedentemente alla data di sottoscrizione del presente accordo ai sensi dell'art. 27 del presente CCNL sono coerenti a quanto previsto in materia di apprendistato dal D.lgs. 81/2015 e s.m.i sin dall'entrata in vigore dello stesso decreto legislativo e pertanto ne confermano la regolamentazione definita con l'accordo del 15 gennaio 2015.

Si confermano altresì i profili formativi allegati al CCNL.

Dichiarazione delle Parti n. 3

Le Parti condividono l'esigenza di assicurare agli apprendisti una formazione sempre più adeguata e rispondente alle caratteristiche delle imprese in cui esplicano la propria attività. A tal fine si impegnano ad avviare un tavolo di confronto con il Ministero del Lavoro allo scopo di individuare soluzioni per l'aggiornamento e il miglioramento della disciplina legale.

Art. 28 Definizione delle voci retributive

Allo scopo di chiarire il significato delle voci retributive indicate in ogni singolo istituto, vengono adottate le seguenti definizioni:

Retribuzione tabellare: è quella stabilita contrattualmente nelle tabelle di cui all'art. 29

Retribuzione di fatto: è la retribuzione tabellare di cui al punto precedente più, gli eventuali superminimi goduti dal lavoratore, nonché gli scatti di anzianità maturati.

Retribuzione globale di fatto: è la retribuzione di fatto di cui al punto precedente più l'eventuale guadagno di cottimo o di incentivo o di altri elementi retributivi.

Il frazionamento della retribuzione mensile in rateo orario si ottiene con il divisore 173.

Art. 29 Minimi contrattuali - Retribuzione tabellare

Le parti hanno convenuto, per i lavoratori dipendenti delle imprese dei Settori Metalmeccanica ed Installazione di Impianti, Settore Orafi, Argentieri ed Affini e Settore Odontotecnica gli incrementi retributivi indicati nelle tabelle che seguono, da riparametrarsi su tutti i livelli. Gli incrementi retributivi saranno erogati in tre diverse tranches a partire dal 1° gennaio 2022, 1° maggio 2022, 1° dicembre 2022.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "Una Tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a 130 euro.

L'importo "Una Tantum" di cui sopra verrà erogato in 2 soluzioni: la prima di 70 euro con la retribuzione del mese di marzo 2022, la seconda di 60 euro con la retribuzione del mese di luglio 2022.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "Una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese gennaio 2022.

Per il Settore del Restauro di beni culturali si applicano le tabelle retributive di seguito riportate.

Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti

Livello	Prima tranche dal 1° gennaio 2022	Seconda tranche dal 1° maggio 2022	Terza tranche dal 1° dicembre 2022	Incremento salariale a regime
4°	€ 25	€ 25	€ 19,57	€ 69,57

Settore Orafi, Argentieri ed Affini

Livello	Prima tranche dal 1° gennaio 2022	Seconda tranche dal 1° maggio 2022	Terza tranche dal 1° dicembre 2022	Incremento salariale a regime
4°	€ 25	€ 25	€ 19,74	€ 69,74

Settore Odontotecnica

Livello	Prima tranche dal 1° gennaio 2022	Seconda tranche dal 1° maggio 2022	Terza tranche dal 1° dicembre 2022	Incremento salariale a regime
4°	€ 25	€ 25	€ 16,09	€ 66,09

Tabella dei minimi retributivi

Settore Metalmeccanica e Installazione di impianti

Livelli	Retribuzione tabellare al 31/12/2021	Aumenti dal 01/01/2022	Aumenti dal 01/05/2022	Aumenti dal 01/12/2022	Aumenti a regime
1Q	1.747,39	31,40	31,40	24,57	87,37
1	1.747,39	31,40	31,40	24,57	87,37
2	1.625,88	29,21	29,21	22,87	81,29
2 bis	1.535,23	27,58	27,58	21,60	76,76
3	1.476,25	26,52	26,52	20,77	73,81
4	1.391,41	25,00	25,00	19,57	69,57
5	1.340,12	24,08	24,08	18,85	67,01
6	1.277,93	22,96	22,96	17,98	63,90

Ai lavoratori inquadrati al livello 1Q spetta un'indennità quadri di € 70,00 mensili e ai lavoratori con funzioni direttive inquadrati al livello 1 spetta un'indennità mensile di € 50.

Livelli	Retribuzione tabellare al 31 dicembre 2021	Aumenti 01/01/2022	Retribuzione tabellare dal 1° gennaio 2022
1Q	1.747,39	31,40	1778,79

1	1.747,39	31,40	1778,79
2	1.625,88	29,21	1655,09
2 bis	1.535,23	27,58	1562,81
3	1.476,25	26,52	1502,77
4	1.391,41	25,00	1416,41
5	1.340,12	24,08	1364,20
6	1.277,93	22,96	1300,89

Livelli	Retribuzione tabellare al 30 aprile 2022	Aumenti 01/05/2022	Retribuzione tabellare dal 1° maggio 2022
1Q	1.778,79	31,40	1810,19
1	1.778,79	31,40	1810,19
2	1.655,09	29,21	1684,30
2 bis	1.562,81	27,58	1590,39
3	1.502,77	26,52	1529,29
4	1.416,41	25,00	1441,41
5	1.364,20	24,08	1388,28
6	1.300,89	22,96	1323,85

Livelli	Retribuzione tabellare al 30 novembre 2022	Aumenti 01/12/2022	Retribuzione tabellare dal 1° dicembre 2022
1Q	1.810,19	24,57	1834,76
1	1.810,19	24,57	1834,76
2	1.684,30	22,87	1707,17
2 bis	1.590,39	21,60	1611,99
3	1.529,29	20,77	1550,06
4	1.441,41	19,57	1460,98
5	1.388,28	18,85	1407,13
6	1.323,85	17,98	1341,83

Settore Orafo, Argentieri e Affini

Livelli	Retribuzion e tabellare al 31/12/2021	Aumenti dal 01/01/2022	Aumenti dal 01/05/2022	Aumenti dal 01/12/2022	AUMENTI A REGIME
1Q	1.748,82	31,35	31,35	24,74	87,44
1	1.748,82	31,35	31,35	24,74	87,44
2	1.629,34	29,20	29,20	23,07	81,47
3	1.483,12	26,58	26,58	21,00	74,16
4	1.394,90	25,00	25,00	19,74	69,74
5	1.341,32	24,04	24,04	18,99	67,07
6	1.271,73	22,79	22,79	18,01	63,59

Livelli	Retribuzione tabellare al 31/12/2021	Aumenti dal 01/01/2022	Retribuzione tabellare dal 1° gennaio 2022
1Q	1.748,82	31,35	1780,17
1	1.748,82	31,35	1780,17
2	1.629,34	29,20	1658,54
3	1.483,12	26,58	1509,70
4	1.394,90	25,00	1419,90
5	1.341,32	24,04	1365,36
6	1.271,73	22,79	1294,52

Livelli	Retribuzione tabellare al 30 aprile 2022	Aumenti dal 01/05/2022	Retribuzione tabellare dal 1° maggio 2022
1Q	1.780,17	31,35	1811,52
1	1.780,17	31,35	1811,52
2	1.658,54	29,20	1687,74
3	1.509,70	26,58	1536,28
4	1.419,90	25,00	1444,90
5	1.365,36	24,04	1389,40
6	1.294,52	22,79	1317,31

Livelli	Retribuzione tabellare al 30 novembre 2022	Aumenti dal 01/12/2022	Retribuzione tabellare dal 1° dicembre 2022
1Q	1.811,52	24,74	1836,26
1	1.811,52	24,74	1836,26
2	1.687,74	23,07	1710,81
3	1.536,28	21,00	1557,28
4	1.444,90	19,74	1464,64
5	1.389,40	18,99	1408,39
6	1.317,31	18,01	1335,32

Settore Odontotecnica

Livelli	Retribuzione tabellare al 31 dicembre 2021	Aumenti dal 01/01/2022	Aumenti dal 01/05/2022	Aumenti dal 01/12/2022	AUMENTI A REGIME
1 S	1.812,95	34,29	34,29	22,06	90,64
1	1.639,63	31,01	31,01	19,96	81,98
2	1.553,12	29,38	29,38	18,90	77,66
3	1.403,96	26,55	26,55	17,10	70,20
4	1.321,91	25,00	25,00	16,09	66,09
5	1.266,01	23,94	23,94	15,42	63,30
6	1.218,09	23,04	23,04	14,82	60,90

Livelli	Retribuzione tabellare al 31/12/2021	Aumenti dal 01/01/2022	Retribuzione tabellare dal 1° gennaio 2022
1 S	1.812,95	34,29	1847,24
1	1.639,63	31,01	1670,64
2	1.553,12	29,38	1582,50
3	1.403,96	26,55	1430,51
4	1.321,91	25,00	1346,91
5	1.266,01	23,94	1289,95
6	1.218,09	23,04	1241,13

Livelli	Retribuzione tabellare al 30 aprile 2022	Aumenti dal 01/05/2022	Retribuzione tabellare dal 1° maggio 2022
1 S	1.847,24	34,29	1881,53
1	1.670,64	31,01	1701,65
2	1.582,50	29,38	1611,88
3	1.430,51	26,55	1457,06
4	1.346,91	25,00	1371,91
5	1.289,95	23,94	1313,89
6	1.241,13	23,04	1264,17

Livelli	Retribuzione tabellare al 30 novembre 2022	Aumenti dal 01/12/2022	Retribuzione tabellare dal 1° dicembre 2022
1 S	1.881,53	22,06	1903,59
1	1.701,65	19,96	1721,61
2	1.611,88	18,90	1630,78
3	1.457,06	17,10	1474,16
4	1.371,91	16,09	1388,00
5	1.313,89	15,42	1329,31
6	1.264,17	14,82	1278,99

Settore Restauro Beni Culturali

Tabella salariale:

Livelli	Qualifiche	Retribuzione tabellare
Quadro Super*	Restauratore beni culturali – funzioni di gerente	2.458,42
Quadro	Restauratore beni culturali – funzioni direttiva	2.458,42
1	Restauratore beni culturali – funzioni di responsabile	2.308,42
2	Restauratore beni culturali – specializzato provetto	1.775,55
3	Restauratore beni culturali – specializzato	1.650,00
4**	Tecnico del restauro Senior Addetti all'amministrazione o ai servizi	1.627,55
5	Tecnico del restauro junior Tecnici del restauro con competenze settoriali Addetti all'amministrazione o ai servizi Operaio qualificato	1.525,55
6	Operaio generico	1.456,63

* Il lavoratore che sia inquadrato al Livello Quadro Super è riconosciuta un'indennità per lo svolgimento di funzioni direttive pari a 50,00 euro mensili.

** Al lavoratore Tecnico del restauro Senior inquadrato al livello 4 sarà riconosciuta una Indennità di Ruolo Strategico (I.R.S.) pari a 100,00 euro mensili.

Clausola di riallineamento retributivo

Le presenti tabelle stabiliscono i minimi retributivi decorrenti dal 1° gennaio 2022. Al fine di consentire il riallineamento retributivo alle imprese che alla data di stipula del presente accordo applicano un altro contratto collettivo o comunque tabelle salariali differenti, è consentito raggiungere i minimi retributivi qui definiti con la seguente gradualità.

Il differenziale tra la retribuzione riconosciuta al lavoratore alla data di stipula del presente accordo e quella prevista dalla tabella salariale qui definita, in base allo specifico livello di inquadramento attribuito, sarà così riallineato:

- per un valore fino al 10% l'azienda riconoscerà i minimi retributivi qui definiti dal 1° gennaio 2022;
- le eventuali quote aggiuntive dall'11% al 20% saranno riconosciute dal 1° luglio 2022;
- le eventuali quote aggiuntive dal 21% in poi saranno riconosciute dal 1° dicembre 2022.

Conglobamento

Con l'Accordo del 16 giugno 2011 sono stati conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione Tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (EDR).

Art. 30 Trasferte per il Settore Metalmeccanica e Installazione di impianti

Quando tra il lavoratore comandato in trasferta e il titolare dell'impresa non sia preventivamente concordato di sostituire alle indennità indicate nei successivi paragrafi del presente articolo, il rimborso a piè di lista delle spese occasionate dalla trasferta stessa, agli operai competerà il seguente trattamento:

I) Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, compete un'indennità di trasferta che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro, relative al pernottamento ed ai pasti. Per tale motivo, detta indennità non ha carattere retributivo.

La misura dell'indennità di trasferta è la seguente:

- a partire dal 1-1-2000 Euro 30,99
- a partire dal 1-9-2018Euro 35,00
- a partire dal 1-1-2022Euro 36,75

Gli importi di cui sopra comprendono due pasti ed il pernottamento.

II) In applicazione di quanto sopra specificato, al lavoratore in trasferta verrà corrisposta una indennità per ciascun pasto meridiano o serale e per il pernottamento, in misura pari ad un terzo dell'importo giornaliero dell'indennità di trasferta, secondo le regole che seguono:

a) la corresponsione del sopra citato importo per il pasto meridiano è dovuta quando, considerato l'intervallo che l'azienda concede al lavoratore tra la cessazione e la ripresa del lavoro, risulta che il medesimo - ove rientrasse, usando dei normali mezzi di trasporto, nella sede, stabilimento, laboratorio o cantiere, per il quale sia stato assunto o nel quale sia stato effettivamente trasferito - avrebbe, per consumare il pasto un periodo di tempo inferiore a 40 minuti od al minor tempo concesso agli altri lavoratori della sede o stabilimento di origine per la consumazione del pasto.

Non si farà luogo alla corresponsione della indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede o stabilimento di origine possa consumare il pasto presso la mensa dello stabilimento in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro, senza sostenere maggiore spesa rispetto a quella che avrebbe incontrata nella prima mensa.

In caso di maggior spesa si provvederà al rimborso della differenza fino a concorrenza dell'indennità prevista per il pasto meridiano;

b) la corresponsione dell'indennità per il pasto serale è dovuta al lavoratore che usando dei mezzi normali di trasporto non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21, oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o stabilimento di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro;

c) la corresponsione dell'indennità per il pernottamento è dovuta al lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22;

d) l'indennità giornaliera di cui al punto I è dovuta quando si verificano congiuntamente le condizioni previste ai punti a), b) e c).

Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, stabilimento o cantiere di origine, derivante da lavorazioni ad incentivo. Nel caso di lavorazione a cottimo, qualora in trasferta il lavoratore operi ad economia avrà diritto alla sua paga maggiorata della media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta.

La permanenza in trasferta del lavoratore potrà di norma continuare per tutta la durata del cantiere o dell'opera presso il quale o per la quale lo stesso è stato comandato dall'azienda.

Trattamento per il tempo di viaggio

III) Al lavoratore comandato in trasferta, oltre al trattamento previsto ai punti I e II, spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;

b) corresponsione di un importo pari all'85% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex art. 22.

Resta inteso che nel momento in cui il lavoratore viene comandato in trasferta, inizierà a percepire il trattamento previsto al punto I del presente articolo.

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

IV) L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il sesto giorno della settimana in caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su 5 giorni, nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall'ora di partenza.

Malattia ed infortunio

V) 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 con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento che è previsto al successivo punto VI. 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 ad un terzo dell'importo dell'indennità di trasferta, fino ad un massimo di 15 giorni.

Particolari situazioni di lavoratori dichiarati non trasportabili dietro certificazione medica o non ricoverabili per carenze di strutture ospedaliere saranno esaminati caso per caso, ai fini dell'eventuale estensione del trattamento di trasferta.

Resta salva la facoltà per l'azienda di provvedere a proprie spese, al rientro del lavoratore dichiarato trasportabile dal medico, fino alla di lui abitazione. Ove il rientro sia stato richiesto dal lavoratore, al medesimo è dovuto il rimborso delle spese di viaggio con i

mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento, come previsto al successivo punto VI.

Rimborso spese viaggio

VI) 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.

Ai lavoratori in trasferta saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese di viaggio e pernottamento; il saldo verrà effettuato unitamente al saldo della retribuzione, nel giorno in cui si effettua il saldo paga nello stabilimento, laboratorio o cantiere presso cui il trasfertista presta la propria opera. Previo consenso dell'azienda il trasferito potrà delegare il proprio familiare a riscuotere presso lo stabilimento di origine, la retribuzione spettantegli.

VII) Il lavoratore in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie, notturne e festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda abbia conferito detto potere.

Il lavoratore in trasferta dovrà attenersi alle norme contrattuali per quanto riguarda la disciplina sul lavoro e alle istruzioni impartite dall'azienda per quanto riguarda l'esecuzione del lavoro cui sia adibito; inoltre secondo le disposizioni impartite dall'azienda, dovrà provvedere alla registrazione del materiale avuto in consegna e delle ore di lavoro compiute, ad inviare rapporti periodici che fossero richiesti dall'azienda sull'andamento del lavoro e ad attuare tutto quanto necessario per la sua buona esecuzione.

Permessi

VIII) Al lavoratore in trasferta che ne faccia richiesta potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze del lavoro, dei permessi durante i quali cesserà ogni forma di retribuzione e di trattamento economico di trasferta.

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a quattro mesi continuativi l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, oltre il tempo di viaggio, con rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere d'origine e per il ritorno e con l'aggiunta di 1/3 e 2/3 dell'indennità di trasferta a seconda che abbia consumato uno o due pasti durante il viaggio, 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 richiesta entro 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 data della richiesta avanzata.

Il lavoratore avrà facoltà di recuperare - secondo la necessità produttiva dell'azienda - un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni successivi alla data di godimento della licenza sopraddetta.

In caso di luttuosi o 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 **a** 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 spese di trasporto saranno rimborsate sino a concorrenza delle spese per il rientro allo stabilimento o cantiere di origine ed il ritorno, come sopra previsto, dietro documentazione dell'evento che ha determinato la concessione della licenza.

IX) L'eventuale tassa di soggiorno o le spese postali e varie sostenute dal lavoratore per conto dell'azienda saranno da questa rimborsate.

X) Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo verrà riconosciuta una maggiorazione del 10% sui minimi della indennità di trasferta.

XI) La disciplina di cui al presente articolo non si applica nei confronti dei lavoratori:

- a) che vengano esplicitamente ed esclusivamente assunti temporaneamente per prestare la loro opera nell'effettuazione di un determinato lotto dei seguenti lavori,

che per la loro esecuzione richiedono il successivo e continuo spostamento del lavoratore: palificazione e stesura dei 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%.

Inoltre nei confronti di tali lavoratori valgono le seguenti disposizioni: 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, al punto V; nei casi e nei modi previsti al sopra citato punto sarà inoltre corrisposto il rimborso delle spese di trasporto per il rientro in sede.

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

I lavoratori che siano comandati a lavorare alternativamente nei lavori di cui sopra e presso gli stabilimenti, laboratori o cantieri della azienda si considerano in trasferta agli effetti del presente articolo;

- b) che per l'attività esplicata devono normalmente spostarsi da località a località nell'ambito dello stesso centro urbano per la installazione e manutenzione di impianti: di riscaldamento, idraulici, sanitari, igienici, elettrodomestici, telefonici, di illuminazione, di misurazione, segnalazione e controllo ascensori e montacarichi, serramenti, manutenzione radio. La determinazione dei limiti territoriali dei centri urbani sarà fatta localmente dalle rispettive Associazioni sindacali territoriali. In caso di disaccordo deciderà l'Ispettorato del lavoro competente.

XII) Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle ferie collettive continuative con chiusura aziendale, verranno rimborsate le spese di viaggio qualora egli rientri nella sede normale di lavoro oppure, ma sempre con il limite di spese di cui sopra, qualora rientri nella propria abitazione. In tal caso verrà inoltre riconosciuto il trattamento relativo al tempo di viaggio di cui al punto III.

XIII) Le parti convengono che con il presente articolo hanno inteso fissare un trattamento minimo e non già di ammettere riduzioni delle condizioni nel complesso più favorevoli godute da singoli o derivanti da accordi aziendali, provinciali, ecc., le quali in ogni caso assorbono fino a concorrenza i miglioramenti discendenti dal presente articolo rispetto alle situazioni in atto.

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 di destinare a diverso cantiere il lavoratore interessato ogni qualvolta ricorrano esigenze tecniche od organizzative.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che il lavoratore non si esimerà, salvo motivati e comprovati impedimenti, dal prestare la propria opera in trasferta nel rispetto delle norme del presente contratto e con particolare riferimento a quelle relative ai rapporti sindacali di cui alla disciplina generale.

Art. 30 bis Trasferte per il settore Odontotecnica

1) Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dal laboratorio per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati provvisoriamente trasferiti, compete una indennità di trasferta che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese degli stessi sostenute, nell'interesse del datore di lavoro, relative al pernottamento e ai pasti. Per tale motivo detta indennità non ha carattere retributivo.

Quando tra il lavoratore comandato in trasferta e il titolare dell'Impresa non sia preventivamente concordato di sostituire alle indennità indicate nei successivi paragrafi del

presente articolo, il rimborso a piè di lista delle spese occasionate dalla trasferta stessa, agli operai competerà il seguente trattamento:

La misura dell'indennità di trasferta è la seguente a far data dal 1-1-1990:

- a) per trasferte previste di durata sino a giorni 30 Euro 17,56 giornaliera;
- b) per trasferte previste di durata superiore a giorni 30 Euro 16,53 giornaliera.

Tale importo sarà maggiorato di Euro 0,10 per ogni aumento di contingenza pari a Euro 3,10 calcolato sulla retribuzione del lavoratore di 4 livello.

Eventuali frazioni di Euro 3,10 di aumento dell'indennità di contingenza di cui sopra verranno contabilizzate al momento degli scatti successivi.

Gli importi di cui alle lettere a) e b) avranno due pasti e il pernottamento.

Le cifre di cui ai punti a) e b) avranno vigore fino al 30-6-1992.

Pertanto si intende che ai fini della cadenza semestrale la prima rivalutazione sarà effettuata con la retribuzione di maggio 1990.

A partire dal 1° settembre 2018 l'indennità di trasferta è pari a 35 euro.

A partire dal 1° gennaio 2022 l'indennità di trasferta è pari a 36,75 euro.

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a quattro mesi continuativi, l'azienda concederà a richiesta scritta del lavoratore, oltre il tempo di viaggio, con il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere la sede di origine e per il ritorno e con l'aggiunta di 1/3 o 2/3 dell'indennità di trasferta a seconda che abbia consumato uno o due pasti durante il viaggio, una licenza minima di 3 giorni dei quali uno retribuito.

Il lavoratore avrà facoltà di recuperare secondo la necessità produttiva dell'azienda un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni successivi alla data di godimento della licenza sopra detta.

Le parti convengono che con il presente articolo hanno inteso fissare un trattamento minimo e non già di ammettere riduzioni delle condizioni nel complesso più favorevoli godute dai singoli o derivanti da accordi aziendali, provinciali, ecc., le quali in ogni caso assorbono fino a concorrenza i miglioramenti discendenti dal presente articolo rispetto alle situazioni in atto.

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 di destinare a diversa sede il lavoratore interessato ogniqualevolta ricorrano esigenze tecniche ed organizzative.

2) In applicazione di quanto sopra specificato al lavoratore in trasferta verrà corrisposta un'indennità per ciascun pasto meridiano e serale o per il pernottamento in misura pari ad un terzo dell'importo complessivo giornaliero o della indennità di trasferta, secondo le regole che seguono:

a) la corresponsione del sopracitato importo per il pasto meridiano è dovuta quando considerato l'intervallo che l'azienda concede al lavoratore tra la cessazione e la ripresa del lavoro, risulta che il medesimo ove rientrasse, usando dei normali mezzi di trasporto nella sede, nel laboratorio, per il quale sia stato effettivamente trasferito avrebbe per consumare il pasto un periodo inferiore a 40 minuti o di minore tempo concesso agli altri lavoratori della sede o stabilimento di origine per la consumazione del pasto. Non si farà luogo alla corresponsione dell'indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede o stabilimento in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro senza sostenere maggiore spesa a quella che avrebbe incontrato nella prima mensa.

In caso di maggiore spesa si provvederà al rimborso della differenza fino a concorrenza dell'indennità prevista per il pasto meridiano.

b) La corresponsione dell'indennità per il pasto serale al lavoratore che, usando dei mezzi normali di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21 oppure entro le 22 successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o dal laboratorio di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro.

c) La corresponsione dell'indennità per il pernottamento è dovuta al lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22.

d) L' indennità giornaliera di cui al punto 1 è dovuta quando si verificano congiuntamente le condizioni previste ai punti a), b), c).

Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, o laboratorio di origine, derivante da lavorazioni ad incentivo. Nel caso di lavorazione a cottimo, qualora in trasferta il lavoratore operi ad economia avrà diritto alla sua paga base maggiorata dalla media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all' invio in trasferta.

3) Al lavoratore comandato in trasferta, oltre al trattamento previsto ai punti 1) e 2) spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall' azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;

b) corresponsione di un importo pari all' 85% per le ore eccedenti il normale lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione.

Resta inteso che nel momento in cui il lavoratore viene comandato in trasferta, inizierà a percepire il trattamento previsto al punto 1) del presente articolo.

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all' azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

4) L' indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il 6 giorno della settimana, in caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su 5 giorni, nonché i primi giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall' ora di partenza.

Per i lavoratori addetti alla consegna di prodotti, che usano mezzi propri sarà corrisposta una indennità chilometrica secondo le tabelle A.C.I. previo accordo sul tipo di mezzo da prendere a riferimento per il calcolo del rimborso.

Art. 31 Reperibilità per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di impianti

In relazione ad eventi straordinari, i lavoratori che ne abbiano i necessari requisiti tecnico-professionali, 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 che ciò possa arrecare grave nocimento a persone e/o strutture, potranno essere chiamati a rendersi reperibili fuori del normale orario di lavoro.

L' impegno alla reperibilità è volontario e dovrà risultare da atto scritto. Tale impegno potrà essere revocato dal lavoratore con un preavviso di almeno 30 giorni.

In relazione a tale impegno, il lavoratore deve essere reperibile, anche fuori dalla propria abitazione, purché in grado di raggiungere il luogo di intervento secondo le modalità definite con l'azienda e di norma entro 30 minuti dalla chiamata.

Il lavoratore, pertanto, dovrà preventivamente comunicare l'esatto suo recapito in modo da essere immediatamente rintracciabile a mezzo comunicazione telefonica.

Di norma gli orari di reperibilità sono di 16 ore nei giorni feriali e di 24 ore nei giorni festivi.

In proposito, si conviene:

a) che i lavoratori reperibili, di norma, siano dotati di mezzo attrezzato al fine di rendere tempestivo l'intervento;

b) che, per quanto possibile, siano ricercate ed attuate sul territorio su cui operano i lavoratori reperibili soluzioni tecnologiche ed organizzative adeguate al fine di rendere lo svolgimento del servizio più agevole, senza diminuire i livelli di affidabilità;

c) che ai lavoratori addetti a tale servizio sia assicurato settimanalmente un riposo dalla reperibilità di almeno 24 ore consecutive, ricorrendo ad opportune turnazioni;

d) che l'impegno di reperibilità sia limitato ad un massimo di 7 giorni e comunque, per non più di un sabato e domenica nell' arco dello stesso mese.

Il servizio di reperibilità viene compensato nelle seguenti misure giornaliere:

- Reperibilità 24 ore Euro 10,33;
- Reperibilità 16 ore Euro 5,16.

A partire dal 1-9-2018 l'indennità di reperibilità è pari a:

- Reperibilità 24 ore euro 13;
- Reperibilità 16 ore euro 7.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 gli importi dell'indennità di reperibilità saranno:

- Reperibilità 24 ore: 13,65 euro;
- Reperibilità 16 ore: 7,35 euro.

I compensi per il servizio di reperibilità saranno corrisposti mensilmente in base ai giorni di turno di reperibilità effettivamente impegnati e rapportati pro quota nel caso di prestazioni di durate diverse da quelle sopraindicate per ciascuna fascia di ore.

Questi compensi, quale che sia la durata del servizio di reperibilità, non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto, esclusi quelli fiscali ed assicurativi di legge, e non costituiscono compenso della effettiva prestazione di lavoro che si renderà necessaria, per gli interventi richiesti, la quale sarà regolarmente retribuita, dal momento della chiamata, secondo le norme del vigente CCNL per il lavoro straordinario notturno e festivo.

Art. 32 Cumulo di mansioni e passaggio di categoria

Al lavoratore che è assegnato con carattere di continuità all' esplicazione di mansioni di diverse categorie professionali, competerà la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest' ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza rispetto alle mansioni espletate.

Al lavoratore destinato a compiere temporaneamente o saltuariamente mansioni inerenti a categorie superiori alla sua deve essere corrisposta, per il periodo in cui è adibito a tale attività, la retribuzione relativa alla categoria professionale superiore.

Per i Settori Metalmeccanica, Installazione di impianti, Orafi Argentieri ed Affini è inoltre previsto quanto segue.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni della categoria superiore, il lavoratore passerà a tutti gli effetti a tale categoria.

Il passaggio di categoria previsto dal precedente comma dovrà essere effettuato anche nel caso in cui le mansioni di categoria superiore vengano disimpegnate dal lavoratore non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi, nel giro massimo di tre anni, raggiunga mesi 6 per il passaggio alle altre categorie.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva e richiamo di durata non superiore alla durata normale del servizio di leva, aspettativa, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Art. 33 Molestie sessuali

Le parti convengono che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro.

Per molestia sessuale s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, inclusi atteggiamenti molesti di tipo visivo o verbale.

I datori di lavoro adotteranno tutte le misure utili ad evitare comportamenti importuni, offensivi o insistenti, derivanti da molestie o ricatti sessuali, e a garantire un contesto lavorativo caratterizzato dal pieno rispetto della dignità di donne e uomini.

Spetta ai comitati paritetici territoriali - nella loro funzione di promozione di pari opportunità - il compito di organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno nelle aziende del settore, di gestire i singoli casi ed individuare comportamenti e percorsi idonei.

Art. 34 Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni al presente contratto e alle relative norme saranno punite:

- a) con richiamo verbale;
- b) con ammonizione scritta;
- c) con una multa fino ad un massimo di 3 ore di retribuzione;
- d) con la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) con il licenziamento ai sensi dell'articolo rubricato "Licenziamento per mancanze".

I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentino risarcimento di danno dovranno essere versati all' INPS.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Tali giustificazioni si riterranno accolte se il provvedimento non verrà comminato entro:

- 6 giorni successivi per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di impianti;
- 12 giorni successivi per il Settore Orafi, Argentieri ed Affini, Restauro Beni Culturali e per il Settore Odontotecnica.

Art. 35 Ammonizioni, multe e sospensioni

Le ammonizioni, le multe e le sospensioni saranno inflitte al lavoratore che:

- abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la sospensione;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
- arrechi danni per disattenzione al materiale di officina o al materiale di lavorazione o occulti scarti di lavorazione;
- sia trovato addormentato;
- introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;
- si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza del lavoro.

Nei casi di maggiore gravità o recidività, verrà inflitta la sospensione.

Art. 36 Licenziamento per mancanze

L'azienda potrà procedere al licenziamento senza preavviso del lavoratore con la motivazione obbligatoria del provvedimento per iscritto, nei seguenti casi:

- insubordinazione non lieve verso i superiori;
- reati per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato o comunque, data la loro natura, si renda per essi impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- rissa all'interno dell'impresa, furto, frodi e danneggiamenti, volontari o con colpa, di materiali dell'impresa o di materiali di lavorazione;
- trafugamento di disegno, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'impresa;
- lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;

- lavorazione e costruzione nell'interno dell'impresa, senza autorizzazione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi;
- assenza ingiustificata per tre giorni di seguito o per tre volte in uno dei giorni successivi al festivo o alle ferie nel periodo di un anno civile;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'articolo rubricato "Ammonizioni, multe e sospensioni", quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo;
- abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi.

Ai fini della recidiva non si terrà conto dei provvedimenti, trascorsi due anni dalla loro comminazione.

Indipendentemente dai provvedimenti di cui sopra in caso di danneggiamento volontario o per colpa grave o di furto, il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni.

Chiarimento a Verbale

A decorrere dalla data della sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del 24 aprile 2018 tale norma è unificata e si applica a tutti i settori rientranti nella sfera di applicazione del CCNL. È pertanto soppresso l'art. 136 del CCNL "Licenziamento per mancanze" per il Settore Odontotecnica.

Art. 37 Dimissioni irregolari

Nel caso in cui il lavoratore abbandoni il luogo di lavoro senza più presentarsi e non manifesti entro le 72 ore le dimissioni nel rispetto delle procedure telematiche richieste dalla normativa vigente, mettendo di fatto il datore di lavoro nelle condizioni di dover effettuare un licenziamento per giusta causa, è facoltà dell'azienda porre il lavoratore in sospensione non retribuita fino ad un massimo complessivo di 6 mesi.

La sospensione non retribuita in tale circostanza costituisce a tutti gli effetti provvedimento disciplinare, che può essere adottato a condizione che venga rispettata la procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Durante il periodo di sospensione non retribuita il lavoratore non matura alcun diritto né alcun elemento economico, ivi inclusi quelli indiretti e differiti. È fatta salva la sola conservazione del posto di lavoro.

Nell'eventualità in cui il lavoratore rientri in azienda durante il periodo di sospensione di cui al presente articolo ovvero all'esito dello stesso e non dimostri a seguito di un nuovo procedimento disciplinare che l'assenza è stata determinata da fatti indipendenti dalla propria volontà potrà essere licenziato per giusta causa.

Le 72 ore (3 giorni lavorativi) di cui al comma 1 si computano dall'ora in cui il lavoratore si doveva presentare in servizio.

Art. 38 Reclami sulla retribuzione

A) La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con scadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, secondo le consuetudini dell'impresa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'impresa, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce nonché

le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

B) Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Per il Settore Odontotecnico è inoltre previsto quanto segue.

Operai: Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento. La parte di retribuzione non contestata sarà comunque normalmente corrisposta al lavoratore.

Impiegati: Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 3 mesi dal giorno del pagamento, affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Tanto in pendenza dal rapporto di lavoro quanto alla fine di esso in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi la retribuzione, dovrà intanto essere corrisposta all'impiegato la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte dell'impiegato stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Art. 39 Controversie

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate, qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione alle competenti Associazioni sindacali territoriali degli artigiani e dei lavoratori.

In caso di mancato accordo per diversa interpretazione del contratto, prima di adire l'Autorità giudiziaria, la vertenza sarà demandata all' esame delle parti stipulanti il presente contratto.

Art. 40 Cessione - Trasformazione - Trapasso - Cessazione e fallimento dell'impresa

Nel caso di cessione o trapasso o trasformazione o cessazione dell'impresa, il lavoratore che resta alle dipendenze della ditta subentrante, conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o cessazione dell'azienda il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità nonché alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 41 Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore le indennità relative al preavviso di licenziamento e dimissioni ed al trattamento di fine rapporto saranno corrisposte secondo le disposizioni dell'art. 2122 del Codice Civile.

Art. 42 Previdenza complementare

Il sistema di previdenza complementare dell'Artigianato è regolato dall'accordo istitutivo, dallo Statuto, dal regolamento di Artifond e dall'accordo di trasferimento della Forma Pensionistica Complementare per i lavoratori dell'artigianato da Artifond a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso Fon.Te, sottoscritto dalle parti il 27 gennaio 2011 (allegato 8).

Le parti concordano sulla estensione del diritto alla Previdenza complementare, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, anche ai lavoratori apprendisti, ai lavoratori con contratto a tempo determinato.

La contribuzione al Fondo con riferimento alla retribuzione tabellare è così determinata:

- TFR nelle misure previste dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge;
- 1% a carico del lavoratore;

- 1% a carico dell'impresa.

Dichiarazione a Verbale

Le Parti confermano che la Previdenza Complementare è lo strumento idoneo per dare risposta alle esigenze di tutela pensionistica dei lavoratori. Al fine di favorirne l'informazione e la diffusione le aziende consegneranno una volta all'anno a tutti i lavoratori materiale informativo predisposto dal Fondo, contenente le indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione alla Previdenza Complementare.

Le Parti, nel confrontarsi a tutti i livelli, promuoveranno iniziative anche congiunte al fine di informare e sensibilizzare i lavoratori sull'importanza della Previdenza Complementare.

Nota a verbale

Fim, Fiom e Uilm sollecitano le confederazioni datoriali e sindacali di avviare a breve il percorso per la definizione del "modello di copertura per i lavoratori del settore dell'artigianato in tema di Previdenza Complementare" come previsto dall'accordo interconfederale del 26 novembre 2020". I rappresentati di Confartigianato, Cna, Casartigiani e Clai Categoria dell'area meccanica accolgono la sollecitazione e si fanno carico di riportarlo sul tavolo negoziale confederale.

Art. 43 Permessi retribuiti straordinari

Con riferimento e in attuazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000 al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente "more uxorio") verrà concesso un permesso straordinario retribuito di 3 giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'art. 4 della suddetta legge e all'art. 1 del D.M. 21 luglio 2000, n. 278.

Art. 44 Lavoratori studenti

Viene stabilito che, oltre la corresponsione della retribuzione per i giorni di assenza per esami, a tutti i lavoratori studenti verranno concessi permessi retribuiti nella misura di 20 ore annue, previa certificazione.

Art. 45 Diritto allo studio

Per i lavoratori delle imprese artigiane che occupano almeno 5 (cinque) dipendenti deve essere messo a disposizione un ammontare di ore retribuite conteggiate aziendalmente nel triennio e corrispondenti a 10 ore annue per ogni lavoratore avente diritto.

Tale monte-ore viene costituito al fine di permettere che ogni lavoratore possa frequentare corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

A tale scopo ogni lavoratore può usufruire di un massimo di 150 ore (centocinquanta) retribuite ogni tre anni, godibili anche in un solo anno fino ad esaurimento del monte-ore aziendale e sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

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

Possono usufruire dei permessi retribuiti nelle misure sopra indicate, escludendo comunque criteri di contemporaneità (si intende con ciò che un solo lavoratore all'anno può usufruire del diritto):

Per i settori Metalmeccanica, Installazione di Impianti e Odontotecnici:

- a) un solo lavoratore per triennio nelle aziende da 5 a 9 dipendenti aventi diritto;
- b) due lavoratori per triennio nelle aziende da 10 a 14 dipendenti aventi diritto;

c) tre lavoratori per triennio nelle aziende da 15 a 19 dipendenti aventi diritto e via via procedendo per i multipli di cinque.

Per il Settori Orafi, Argentieri e Affini:

a) un solo lavoratore per triennio nelle aziende da 6 a 10 dipendenti aventi diritto;

b) due lavoratori per triennio nelle aziende da 11 a 20 dipendenti aventi diritto;

c) tre lavoratori per triennio nelle aziende da 21 ed oltre aventi diritto.

Possono usufruire dei permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti con esclusione degli apprendisti soggetti all'obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dal D.Lgs. 167/2011. dalla legge n. 25 del 19 gennaio 1955.

Dichiarazione congiunta per i Settori Metalmeccanica, Installazione di Impianti, Orafi,
Argentieri e Affini

Le parti si impegnano ad affrontare e possibilmente risolvere a livello provinciale le difficoltà che possono sorgere in relazione al limite di 150 ore, per la frequenza dei lavoratori ai corsi di alfabetizzazione.

Art. 46 Congedi per la formazione

Ai sensi dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a 11 mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola d'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

1) oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;

2) mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà differita.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:

1) un lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento;

2) per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 o frazioni.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata dall'azienda con un preavviso di almeno 45 (quarantacinque) giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente c.c.n.l.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

Art. 47 Tutela dei licenziamenti individuali

Le parti, in attuazione della legge 11 maggio 1990, n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali), esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa, utilizzando le sedi permanenti istituite dall'accordo

interconfederale-intercategoriale del 21 luglio 1988 o, nella fase di realizzazione di queste, attraverso la costituzione di specifiche commissioni di conciliazione per le quali le parti firmatarie si impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

Art. 48 Formazione continua ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53

Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'art. 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato art. 17 della legge n. 196/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

Le condizioni di confronto e le modalità di attuazione dei temi di cui al 1° comma, saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di categoria di II livello.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Le Parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali.

Concordano quindi di avviare delle attività formative per migliorare le competenze digitali dei lavoratori.

A tal riguardo saranno riconosciute a ciascun lavoratore 8 ore di formazione da esercitare entro la scadenza del CCNL (31-12-2022) per percorsi di alfabetizzazione digitale da effettuare durante l'orario di lavoro. Le parti si attiveranno con Fondartigianato per promuovere bandi destinati alle competenze digitali.

Le imprese favoriranno la partecipazione dei lavoratori alle attività di formazione.

Al fine di rilevare le competenze digitali e i fabbisogni formativi potrà essere utilizzato anche il test aperto a tutti i cittadini dell'Unione Europea denominato "Test your digital skills" ("Verifica le tue abilità digitali").

Art. 49 Installazione d'impianti

Le parti si incontreranno al fine di effettuare una ricognizione delle principali problematiche concernenti il settore della Installazione d'impianti, con particolare riferimento alle tematiche relative alla formazione obbligatoria prevista da specifiche norme di legge settoriali e alle problematiche del settore.

Art. 50 Anticipazione prestazioni Inail infortunio sul lavoro

Le parti, vista la vigente normativa di legge in materia, si attiveranno congiuntamente nei confronti dell'INAIL al fine di verificare la possibilità, senza oneri aggiuntivi per i datori di lavoro, della anticipazione da parte dei datori medesimi della indennità prevista a favore dei prestatori di lavoro in caso di infortunio sul lavoro. Entro la vigenza contrattuale le parti si incontreranno per verificare l'attuazione di quanto sopra.

Art. 51 Lavoro a cottimo

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'impresa in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 5% del minimo di paga tabellare.

Tale condizione si presume adempiuta quando gli operai lavoranti a cottimo nel medesimo gruppo abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 5%.

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 verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Art. 52 Congedo matrimoniale

In caso di congedo matrimoniale compete al lavoratore ed alla lavoratrice non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi remunerati con la retribuzione di fatto (pari a 80 ore) comprensiva di quanto corrisposto dall'INPS.

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

La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni.

La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 53 Indumenti di lavoro

Al lavoratore che in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso l'impresa.

Art. 54 Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta una integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta.

In caso di estensione a norma di legge oltre detti termini del periodo di assistenza obbligatoria si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello previsto dalla legge.

Art. 55 Servizio militare e richiamo alle armi

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizio equipollente si fa riferimento alle leggi vigenti in materia.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 3 maggio 1955, n. 370.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro.

Parte speciale

Sezione I

Norme per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti

Parte prima (ex operai)

Art. 56 Festività

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi di cui all'art. 23;

b) le festività di:

- 25 aprile (Anniversario della Liberazione);

- 1° maggio (Festa del lavoro);

- 2 giugno (Festa della Repubblica);

c) le festività di cui appresso:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania (6 gennaio);

3) Lunedì di Pasqua (mobile);

4) Assunzione di M.V. (15 agosto);

5) Ognissanti (1° novembre);

6) Immacolata Concezione (8 dicembre);

7) Natale (25 dicembre);

8) S. Stefano (26 dicembre).

Per il trattamento delle festività di cui ai punti b) e c) valgono le norme di legge. Le festività che coincidono con la domenica saranno retribuite nella misura di 1/6 dell'orario contrattuale.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

d) Il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede l'impresa. Qualora la festività del S. Patrono del luogo coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento delle festività ad altra data od il pagamento della stessa.

Per le festività di cui al punto c) verrà applicato il trattamento previsto dalla legge 30 settembre 1954, n. 90.

Nei casi di assenza dal lavoro nel giorno festivo di cui al punto d) per i quali i lavoratori percepiscono un trattamento a carico dei relativi istituti previdenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.), l'impresa integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Dichiarazione a verbale

1. Dalla normativa di cui al presente articolo non possono conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi rispetto alle situazioni vigenti.

2. In seguito al ripristino della festività dell'Epifania, di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, ed alla conseguente riduzione dei "gruppi di 8 ore" di cui al 3° comma del punto "Ex festività" dell'articolo 18 ai lavoratori, cui si applica la presente Parte, retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta una erogazione pari ad 1 ora e 20' che sarà pagata alla fine di ciascun anno con la retribuzione in atto a tale data.

Art. 57 Sospensione del lavoro

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, le Organizzazioni sindacali periferiche, su richiesta di una delle parti, potranno incontrarsi per un esame della situazione.

Art. 58 Ferie

Il Lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie di 160 ore retribuite, pari a 4 settimane.

I giorni festivi di cui ai punti b) e c) dell'art. 56 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie. L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli operai compatibilmente con l'esigenza di lavoro.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, di norma spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto.

Le singole giornate di ferie si intendono ragguagliate ad 8 ore e la retribuzione relativa sarà possibilmente corrisposta all'inizio del godimento delle ferie stesse, assicurando comunque al lavoratore un congruo acconto.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

Art. 59 Gratifica natalizia

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei periodi previsti di conservazione del posto, i periodi di assenza per gravidanza e puerperio ad integrazione delle quote erogate dagli istituti.

Art. 60 Aumenti periodici di anzianità

A partire dal 1° gennaio 1981 il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° luglio 1992;

b) dal 1° luglio 1992 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica.

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti c.c.n.l.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di 5 bienni.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1981 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1980 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Lo scatto di anzianità in corso di maturazione al 31 dicembre 1980 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente maturate. Tale somma verrà riassorbita nel primo scatto al 5% al momento della maturazione di questo.

I lavoratori che abbiano maturato il quarto aumento periodico (previsto dalla precedente normativa) dalla data del 31 marzo 1979 matureranno il primo aumento periodico secondo il nuovo regime il 1° aprile 1982.

A partire dal 27 novembre 1997 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni. Alla data del 30 giugno 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

Livelli	Importo massimo in euro
Primo	181,79
Secondo	160,62
Secondo B	144,09
Terzo	133,76
Quarto	119,82
Quinto	111,55
Sesto	101,22

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 27 novembre 1997 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

Livelli	Importo massimo in euro
Primo	32,94
Secondo	29,08
Secondo B	26,13
Terzo	24,29
Quarto	21,72
Quinto	20,24
Sesto	18,40

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti alla presente Parte prima - Ex Operai.

Per i lavoratori di cui alla presente Parte Prima - Ex Operai, in forza alla data del 25 luglio 1979, restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. del 9 febbraio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

Art. 61 Trattamento in caso di malattia e infortunio

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, il lavoratore è tenuto a comunicare con tempestività la propria assenza al datore di lavoro. Fatti salvi i casi di giustificato impedimento o cause di forza maggiore, l'assenza dovrà essere comunicata entro il normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda con le diverse modalità stabilite dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, salvo i casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata."

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi.

In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il

rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto.

Analogamente, nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo della malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore ai quattro mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;

b) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

A partire dal 1° giugno 1976 le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione di fatto netta. Tale integrazione verrà corrisposta, a partire dal quarto giorno compreso, e fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza rientranti nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Nel caso di malattia di durata superiore a 7 (sette) giorni la integrazione decorrerà dal primo giorno di malattia.

L'integrazione di cui sopra sarà corrisposta per la durata massima di 150 giorni.

Aspettativa non retribuita per malattia/infortunio

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comporto, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni.

Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti.

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

Dichiarazione delle parti

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/I/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

Art. 62 Divieti

È proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso imprese diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Art. 63 Assenze

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate.

L'importo della multa non potrà mai superare 4 ore della retribuzione base.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, il lavoratore può essere licenziato ai sensi dell'art. 36.

L'assenza ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Art. 64 Permessi

Durante le ore di lavoro l'operaio non può lasciare l'impresa senza regolare autorizzazione.

Art. 65 Consegna e conservazione degli utensili personali

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente il lavoratore deve farne richiesta al proprio datore di lavoro. Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

È preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione. Qualsiasi variazione da lui fatta arbitrariamente 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 di cui al comma precedente potrà essere trattenuto 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.

Il lavoratore deve interessarsi di fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 66 Preavviso di licenziamento e dimissioni

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 36 (Licenziamento per mancanze) e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni in caso di anzianità di servizio presso l'impresa fino a 5 anni;
- 8 giorni in caso di anzianità oltre i 5 anni e fino a 10;
- 10 giorni in caso di anzianità oltre i 10 anni.

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

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

Art. 67 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuta all'operaio una indennità di anzianità da calcolarsi secondo quanto disposto dalle vigenti disposizioni di legge nelle seguenti misure:

1) per anzianità di servizio maturata al 30 settembre 1968 gg. 4 pari a 32 ore di retribuzione;

2) per anzianità di servizio maturata dal 1° ottobre 1968 al 31 dicembre 1973:

gg. 7 dal primo al decimo anno compiuto pari a 56 ore di retribuzione;

gg. 9 dall'undicesimo al ventesimo compiuto pari a 72 ore di retribuzione;

gg. 12 oltre il ventesimo anno compiuto pari a 96 ore di retribuzione;

3) per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974:

gg. 9 dal primo al quinto anno compiuto pari a 72 ore di retribuzione;

gg. 13 dal sesto al quindicesimo anno compiuto pari a 104 ore di retribuzione;

gg. 15 oltre i 15 anni compiuti pari a 120 ore di retribuzione;

4) per anzianità di servizio maturata dal 1° aprile 1979:

dal primo al quinto anno compiuto 90 ore di retribuzione;

dal sesto al quindicesimo anno compiuto 130 ore di retribuzione.

Il calcolo dell'indennità di anzianità sarà effettuato sulla retribuzione globale di fatto in vigore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro con l'esclusione della contingenza maturata a decorrere dal 1° febbraio 1977, pertanto la contingenza non conglobata utile per il calcolo dell'indennità di anzianità che va quindi aggiunta a tale fine ai livelli salariali è la seguente:

Livelli	Importi in euro
1°	2,36
2°	2,36
2° bis	5,43
3°	4,59
4°	5,12
5°	5,75
6°	5,55
7°	5,72

Le predette norme valgono per il computo dell'indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento di fine rapporto di lavoro viene regolato dall'art. 2120 del codice civile, dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e da quanto previsto al punto 4), 1° comma, del presente articolo.

In osservanza della legge 29 maggio 1982, n. 297, art. 5, a far data dal 1° gennaio 1990, il t.f.r. viene computato nella misura prevista all'art. 1 della legge medesima.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., convengono che a decorrere dal 27 novembre 1997 la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 18, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Parte seconda (ex impiegati)

Art. 68 Festività (ex 4)

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 23;

b) le festività del:

25 aprile (Anniversario della Liberazione);

1° maggio (Festa del lavoro);

2 giugno (Festa della Repubblica)

c) le festività di cui appresso:

1) Capodanno;

2) il 6 gennaio;

3) il lunedì dopo Pasqua;

4) Assunzione di M.V. (15 agosto);

5) Ognissanti;

6) Immacolata Concezione (8 dicembre);

7) Natale (25 dicembre);

8) S. Stefano (26 dicembre).

Per quanto riguarda la festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

d) Il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono.

Per il trattamento delle festività di cui al punto b) valgono le norme di legge.

Le ore di lavoro compiute durante i giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora una delle festività elencate ai punti b), c) e d) del 1° comma cada di domenica, agli impiegati è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno compensativo.

Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 22.

Art. 69 Ferie

L'impiegato ha il diritto ogni anno a un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione globale di fatto come se avesse prestato servizio pari a:

- per anzianità da 1 a 18 anni compiuti: 4 settimane retribuite;

- per anzianità oltre i 18 anni: 4 settimane più 5 giorni retribuiti.

I giorni festivi di cui all'art. 68 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli impiegati compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver ancora una anzianità di almeno 1 anno di servizio continuativo presso l'azienda, spetterà per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale di cui il 1° comma. La

frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero; il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

L'indennità dovuta all'impiegato per giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto all'impiegato il rimborso delle spese relative al viaggio.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

Art. 70 Tredicesima mensilità

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'impiegato in occasione della ricorrenza natalizia una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto percepita dall'impiegato stesso. La corresponsione deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 71 Aumenti periodici di anzianità

I lavoratori di cui alla presente Parte seconda assunti a partire dal 26 luglio 1979 per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° luglio 1992;

b) dal 1° luglio 1992 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età. Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica.

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti c.c.n.l.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Al fine del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di cinque bienni.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare a decorrere dal 1° gennaio 1980 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sulla indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi contrattuali in atto alle singole scadenze mensili.

I lavoratori di cui alla presente Parte in forza alla data del 25 luglio 1979 proseguiranno nella maturazione dei 12 aumenti periodici di anzianità calcolati sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore. In caso di passaggio dei lavoratori di cui alla presente Parte terza in forza alla data del 25 luglio 1979 a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato dell'importo del 50% degli scatti di cui alla prima parte del comma precedente.

Il passaggio dal 5° al 4° livello della classificazione unica poiché avviene nell'ambito delle diverse categorie impiegate d'ordine, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma, e gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati sui minimi di stipendio della nuova categoria d'ordine alla quale l'impiegato è stato assegnato.

A decorrere dal 1° gennaio 1981 in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di Euro 1.55 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 dai lavoratori di cui alla presente Parte Seconda – Ex Impiegati in forza alla data del 25 luglio 1979. Detta somma costituirà apposito aumento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Pertanto le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1980 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

In deroga a quanto previsto al 7° comma del presente articolo gli aumenti periodici dei lavoratori di cui alla presente Parte Seconda – Ex Impiegati in forza alla data del 25 luglio 1979, maturati dopo il 1° gennaio 1980 continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979. Di conseguenza per i suddetti valori e gli aumenti periodici, non si farà luogo ad alcuna operazione di ricalcolo in relazione alle variazioni dei minimi contrattuali di stipendio mensile previste alle date del 1° agosto 1979, 1° agosto 1980, 1° settembre 1981 e a quelle previste dal presente c.c.n.l.

A partire dal 27 novembre 1997 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni. Alla data del 30 giugno 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

Livelli	Importo massimo in euro
Primo	181,79

Secondo	160,62
Secondo B	144,09
Terzo	133,76
Quarto	119,82
Quinto	111,55
Sesto	101,22

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 27 novembre 1997 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

Livelli	Importo massimo in euro
Primo	32,94
Secondo	29,08
Secondo B	26,13
Terzo	24,29
Quarto	21,72
Quinto	20,24
Sesto	18,40

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti alla presente parte Seconda – Ex Impiegati.

Per i lavoratori di cui alla presente Parte Seconda – Ex Impiegati in forza alla data del 25 luglio 1979 restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. del 9 febbraio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

Art. 72 Indennità maneggio denaro – Cauzione

L'impiegato la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% minimo di stipendio della categoria o gruppo di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 73 Trattamento di malattia ed infortunio

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, il lavoratore è tenuto a comunicare con tempestività la propria assenza al datore di lavoro. Fatti salvi i casi di giustificato impedimento o cause di forza maggiore, l'assenza dovrà essere comunicata entro il normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda con le diverse modalità stabilite dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, salvo i casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

In caso di interruzione del servizio, dovuto a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi di anzianità di servizio oltre i 5 anni compiuti.

Per le anzianità di cui al punto a): intera retribuzione globale per i primi 2 mesi, metà per i 4 mesi successivi; per le anzianità di cui al punto b): intera retribuzione globale per i primi 3 mesi, metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi.

In caso di più malattie l'impiegato avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro all'impiegato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

L'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

- 1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente quelli di cui ai punti a) e b) l'impiegato percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere il servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Per l'assistenza o il trattamento in caso di malattia o di infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti in materia.

Per gli impiegati coperti di assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dalla azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od 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.).

Le parti convengono inoltre che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a quattro mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

Aspettativa non retribuita per malattia/infortunio

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comporto, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta al lavoratori di assolvere alle precedenti mansioni.

Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti.

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

Dichiarazione delle parti

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/I/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

Art. 74 Doveri dell'impiegato

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'applicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

1) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) 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; non abusare dopo risolto il contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale delle notizie attinte durante il servizio. A sua volta l'impresa non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedono i limiti di cui al presente comma e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del codice civile;
- 4) avere cura dei locali, del mobilio, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 75 Assenze e permessi

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo in casi di impedimento giustificato.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Dichiarazione a verbale

La dichiarazione di cui al 2° comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Art. 76 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'indennità e della categoria cui appartiene l'impiegato.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Anni di servizio	Mesi	
	1 ^a e 2 ^a cat.	3 ^a , 4 ^a , 5 ^a , 6 ^a cat.
Fino a 5	1 e 1/2	1
Oltre 5 fino a 10	2	1 e 1/2
Oltre i 10	2 e 1/2	2

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'impresa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicati per iscritto.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Art. 77 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese, di almeno quindici giorni, verranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, gli eventuali premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato nonché l'indennità di contingenza.

La predetta norma vale solo per il computo della indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento viene regolato dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, convengono che a decorrere dal 27 novembre 1997 la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 18, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Sezione II

Norme per il Settore Orafi, Argentieri ed Affini e Restauro di beni culturali

Parte prima (ex operai)

Art. 78 Festività

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi di cui all'art. 23;

b) le festività di:

- 25 aprile (Anniversario della Liberazione);
- 1° maggio (Festa del Lavoro);
- 2 giugno (Festa della Repubblica);

c) le festività di cui appresso:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania (6 gennaio);
- 3) Lunedì di Pasqua (mobile);
- 4) Assunzione di Maria Vergine (15 agosto);
- 5) Ognissanti (1° novembre);
- 6) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 7) Natale (25 dicembre);
- 8) S. Stefano (26 dicembre);

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede l'impresa.

Per il trattamento delle festività di cui ai punti b) e c) valgono le norme di legge. Le festività che coincidono con la domenica saranno retribuite nella misura di 1/6 dell'orario contrattuale.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Qualora la festività del S. Patrono del luogo coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data od il pagamento della stessa.

Per le festività di cui al punto c) verrà applicato il trattamento a carico dei relativi Istituti previdenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.), l'impresa integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Dichiarazione a verbale

Posto che dalla normativa prevista al presente articolo non possono conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi rispetto alle situazioni vigenti, a seguito del ripristino della festività dell'Epifania, di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e dalla conseguente riduzione dei "gruppi di 8 ore" di cui al 3° comma del punto Ex Festività dell'art. 18, ai lavoratori cui si applica la presente Parte Prima – Ex Operai retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta un'ora e 20 minuti rapportata in dodicesimi con l'assorbimento delle condizioni di miglior favore presenti nelle aziende del settore.

Art. 79 Sospensione del lavoro

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, le Organizzazioni sindacali periferiche, su richiesta di una delle parti, potranno incontrarsi per un esame della situazione.

Art. 80 Ferie

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie di 160 ore retribuite pari a 4 settimane.

I giorni festivi di cui ai punti b) e c) dell'art. 78 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli operai compatibilmente con l'esigenza di lavoro.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, di norma spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto. Le singole giornate di ferie si intendono ragguagliate ad 8 ore e la retribuzione relativa sarà possibilmente corrisposta all'inizio del godimento delle ferie stesse, assicurando comunque al lavoratore un congruo acconto.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

Art. 81 Gratifica natalizia

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei periodi previsti di conservazione del posto, i periodi di assenza per gravidanza e puerperio ad integrazione delle quote erogate dagli istituti.

Art. 82 Aumenti periodici di anzianità

A partire dal 1° gennaio 1981 il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre: a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 10 gennaio 1993; b) dal 10 gennaio 1993, per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età. Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica. Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti CCNL di Settore.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite. Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di 5 bienni. Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo. In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1981, calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza. Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1980 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore. Lo scatto di anzianità in corso di maturazione al 1° dicembre 1980 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente maturate. Tale somma verrà riassorbita nel primo scatto al 5% al momento della maturazione di questo. I lavoratori che abbiano maturato il quarto aumento periodico (previsto dalla precedente normativa) dalla data del 31 marzo 1979 matureranno il primo aumento periodico secondo il nuovo regime il 1° aprile 1982. A partire dal 7 ottobre 1998 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato. Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni. Alla data del 31 dicembre 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

Categoria	Importo massimo (in euro)
Prima	178,18
Seconda	159,07
Terza	134,79
Quarta	121,88
Quinta	113,62

Sesta 102,77

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 7 ottobre 1998 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

Categoria	Valore scatto (in euro)
Prima	33,57
Seconda	29,79
Terza	24,95
Quarta	22,31
Quinta	20,68
Sesta	18,51

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria. La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti al presente CCNL. Per i lavoratori di cui alla parte terza, in forza alla data del 1° aprile 1980, restano in vigore le condizioni del CCNL 3 maggio 1993. Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero concordare, con altre Associazioni di datori di lavoro, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente CCNL.

Per i lavoratori dipendenti da imprese del Restauro di beni culturali gli aumenti periodici di anzianità sono i seguenti:

Livelli	Retribuzione tabellare
Quadro Super*	32,94
Quadro	32,94
1	29,08
2	26,13
3	24,29
4	21,72
5	20,24
6	18,40

Art. 83 Trattamento in caso di malattia e infortunio

“In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire all’azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, il lavoratore è tenuto a comunicare con tempestività la propria assenza al datore di lavoro. Fatti salvi i casi di giustificato impedimento o cause di forza maggiore, l’assenza dovrà essere comunicata entro il normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell’assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall’azienda con le diverse modalità stabilite dall’azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all’estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell’assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l’inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l’utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l’obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, salvo i casi di giustificato impedimento, l’assenza sarà considerata ingiustificata.”

L’impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi. In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell’arco dei 24 mesi precedenti.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto.

Analogamente nel caso in cui il perdurare della malattia oltre i termini di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo t.f.r.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo della malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate, l’azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore ai quattro mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;

b) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica, comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

A partire dal 1° giugno 1976 le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli Istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione di fatto netta. Tale integrazione verrà corrisposta, a partire dal quarto giorno compreso.

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza che rientrano nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Nel caso di malattia di durata superiore a 7 (sette) giorni la integrazione decorrerà dal 1° giorno di malattia.

Le integrazioni di cui sopra saranno corrisposte per la durata massima di 150 giorni.

Aspettativa non retribuita per malattia/infortunio

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comporto, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta ai lavoratori di assolvere alle precedenti mansioni.

Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti.

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

Dichiarazione delle parti

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/I/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

Art. 84 Divieti

È proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso imprese diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Art. 85 Assenze

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5% al 20% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate.

L'importo della multa non potrà mai superare 4 ore della retribuzione base.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, il lavoratore può essere licenziato ai sensi dell'art. 36 (Licenziamenti per mancanze).

L'assenza ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Art. 86 Permessi

Durante le ore di lavoro l'operaio non può lasciare l'impresa senza regolare autorizzazione.

Art. 87 Consegna e conservazione degli utensili personali

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente il lavoratore deve farne richiesta al proprio datore di lavoro.

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione.

Qualsiasi variazione da lui fatta arbitrariamente 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 di cui al comma precedente potrà essere trattenuto 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.

Il lavoratore deve interessarsi di farsi elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 88 Preavviso di licenziamento e dimissioni

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 36, (Licenziamento per mancanze) e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni in caso di anzianità di servizio presso l'impresa fino a 5 anni;
- 8 giorni in caso di anzianità oltre i 5 anni e fino a 10 anni;
- 10 giorni in caso di anzianità oltre i 10 anni.

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

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

Art. 89 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro è dovuta al lavoratore una indennità di anzianità da calcolarsi secondo quanto disposto dalle vigenti norme di legge nelle seguenti misure:

- 1) per anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1965: giorni 4 pari a ore 32 per ogni anno compiuto;
- 2) per anzianità di servizio maturata dal 1° febbraio 1966 al 30 giugno 1970: giorni 6 pari a 48 ore per ogni anno compiuto;
- 3) per anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1970 al 30 giugno 1973:
 - a) da 1 a 6 anni, giorni 7 pari a ore 56 per ogni anno compiuto;
 - b) da 7 a 12 anni, giorni 9 pari ad ore 72 per ogni anno compiuto;
 - c) da 13 a 20 anni, giorni 12 pari ad ore 96 per ogni anno compiuto;
 - d) oltre i 20 anni, giorni 15 pari ad ore 120 per ogni anno compiuto;
- 4) per anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1973 al 31 luglio 1979:

- a) da 1 a 6 anni, giorni 10 pari ad 80 ore per ogni anno compiuto;
- b) da 7 a 15 anni, giorni 15 pari a 120 ore per ogni anno compiuto;
- c) oltre i 15 anni, giorni 20 pari a 160 ore per ogni anno compiuto;
- 5) per anzianità maturata dal 1° agosto 1979: dal 1° al 6° anno: 98 ore; dal 7° al 15° compiuto: 120 ore; oltre i 15: 170 ore.

Il calcolo dell'indennità di anzianità sarà effettuato sulla retribuzione globale di fatto in vigore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro con l'esclusione della contingenza maturata a decorrere dal 1° febbraio 1977; pertanto la contingenza non conglobata utile per il calcolo dell'indennità di anzianità che va quindi aggiunta a tale fine ai livelli salariali è la seguente:

- 1^a categoria: Euro 2,36;
- 2^a categoria: Euro 2,36;
- 3^a categoria: Euro 4,59;
- 4^a categoria: Euro 5,12;
- 5^a categoria: Euro 5,75;
- 6^a categoria: Euro 5,55;
- 7° livello: lire Euro 5,72.

Le presenti norme valgono per il computo dell'indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento di fine rapporto di lavoro viene regolato dall'art. 2120 del codice civile, dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e da quanto previsto al punto 4, 1° comma del presente articolo.

In osservanza dell'art. 5 della legge 29 maggio 1982, n. 297, a far data dal 1° gennaio 1990, il trattamento di fine rapporto viene computato nella misura prevista dall'art. 1 della legge medesima.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., convengono che, a decorrere dalla firma della presente ipotesi, la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 18, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Parte seconda (ex impiegati)

Art. 90 Festività per gli ex impiegati

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 23 (riposo settimanale);

b) le festività del:

- 25 aprile (Anniversario della Liberazione);

- 1° maggio (Festa del lavoro);

- 2 giugno (Festa della Repubblica);

c) le festività di cui appresso:

1) Capodanno;

2) il 6 gennaio;

3) il Lunedì dopo Pasqua;

4) Assunzione di Maria Vergine (15 agosto);

5) Ognissanti;

6) Immacolata Concezione (8 dicembre);

7) Natale (25 dicembre);

8) S. Stefano (26 dicembre);

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Per il trattamento delle festività di cui al punto b) valgono le norme di legge.

Le ore di lavoro compiute durante i giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora una delle festività elencate ai punti b), c) e d) del 1° comma cada di domenica, agli impiegati è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno compensativo.

Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 22. per tali prestazioni.

Art. 91 Aumenti periodici di anzianità

I lavoratori di cui alla presente Parte Seconda Ex Impiegati assunti a partire dal 1° ottobre 1980 per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 1993;

b) dal 1° gennaio 1993 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica.

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti cc.cc.nn.l.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri Organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Al fine del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 5 bienni.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare a decorrere dal 1° gennaio 1981 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sulla indennità di contingenza che si riferiscono alla contingenza aumentata nel 1980.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui nuovi minimi contrattuali in atto alle singole scadenze mensili.

I lavoratori di cui alla presente Parte Seconda Ex Impiegati in forza alla data del 1° ottobre 1980 proseguiranno nella maturazione dei 12 aumenti periodici di anzianità calcolati sul nuovo minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio dei lavoratori di cui alla presente Parte Seconda Ex Impiegati in forza alla data del 1° ottobre 1980 a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato dell'importo del 50% degli scatti di cui alla prima parte del comma precedente.

Il passaggio dal 5° al 4° livello della classificazione unica poiché avviene nell'ambito delle diverse categorie impiegatizie d'ordine, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente 15° comma, e gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati sui minimi di stipendio della nuova categoria d'ordine alla quale l'impiegato è stato assegnato.

A decorrere dal 1° gennaio 1981 in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di € 1,55 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 dai lavoratori di cui alla presente Parte terza in forza alla data del 2 luglio 1979. Detta somma costituirà apposito aumento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Pertanto le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1980 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

In deroga a quanto previsto al 7° comma del presente articolo gli aumenti periodici dei lavoratori di cui alla presente Parte Seconda Ex Impiegati in forza alla data del 1° aprile

1980, maturati dopo il 1° gennaio 1980 continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 agosto 1980. Di conseguenza per i suddetti valori e gli aumenti periodici, non si farà luogo ad alcuna operazione di ricalcolo in relazione alle variazioni dei minimi contrattuali di stipendio mensile previste dopo il 1° settembre 1980.

Entro il mese di luglio 1994 le parti procederanno al conglobamento in un'unica soluzione delle diverse voci della retribuzione ed entro la stessa data procederanno alla trasformazione del meccanismo di calcolo degli aumenti periodici di anzianità in vigore a tale data.

Qualora, prima di tale data, intercorressero intese sindacali con altre Associazioni imprenditoriali contenenti meccanismi diversi da quelli previsti dal presente c.c.n.l. per la determinazione dell'importo degli aumenti periodici di anzianità, gli impegni di cui al comma precedente si adempiranno entro 30 gg dalla data di stipula delle intese stesse.

A partire dal 7 ottobre 1998 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni. Alla data del 31 dicembre 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

Categoria	Importo massimo in euro
1 ^a	178,18
2 ^a	159,07
3 ^a	134,79
4 ^a	121,89
5 ^a	113,62
6 ^a	102,78

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 7 ottobre 1998 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

Categoria	Valore scatto in euro
1 ^a	33,57
2 ^a	29,79
3 ^a	24,95
4 ^a	22,31
5 ^a	20,68
6 ^a	18,51

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti alla presente Parte Seconda Ex Impiegati.

Per i lavoratori di cui alla presente Parte Seconda Ex Impiegati, in forza alla data del 1° aprile 1980, restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. 3 maggio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero concordare, con altre Associazioni di datori di lavoro, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle

aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

Art. 92 Indennità maneggio denaro – Cauzione

L'impiegato la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% minimo di stipendio della categoria o gruppo di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 93 Ferie

L'impiegato ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione globale di fatto come se avesse prestato servizio pari a:

- per anzianità da 1 a 18 anni compiuti - 4 settimane retribuite;
- per anzianità oltre i 18 anni - 4 settimane più 5 giorni retribuiti.

I giorni festivi di cui all'art. 90 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli impiegati compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di almeno un anno di servizio continuativo presso l'azienda, spetterà per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale di cui al 1° comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero; il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento delle ferie.

L'indennità dovuta all'impiegato per giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto all'impiegato il rimborso delle spese relative al viaggio.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

Art. 94 Tredicesima mensilità

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'impiegato in occasione della ricorrenza natalizia una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 95 Trattamento di malattia ed infortunio

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, il lavoratore è tenuto a comunicare con tempestività la propria assenza al datore di lavoro. Fatti salvi i casi di giustificato impedimento o cause di forza maggiore, l'assenza dovrà essere comunicata entro il normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda con le diverse modalità stabilite dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, salvo i casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni compiuti;
- c) 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Per le anzianità di cui al punto a): intera retribuzione globale per i primi 2 mesi, metà per i 4 mesi successivi; per le anzianità di cui al punto b): intera retribuzione globale per i primi 3 mesi; metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro all'impiegato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

L'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

- 1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per l'eventuale periodo d'infortunio e di malattia professionale eccedente quelli di cui ai punti a) e b) l'impiegato percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere il servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Per l'assistenza o il trattamento in caso di malattia o di infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti la materia.

Per gli impiegati coperti di assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dalla azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od 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.).

Le parti convengono inoltre che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

Aspettativa non retribuita per malattia/infortunio

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comporto, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta ai lavoratori di assolvere alle precedenti mansioni.

Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti.

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

Dichiarazione delle parti

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/I/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

Art. 96 Doveri dell'impiegato

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'applicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- 1) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) 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; non abusare dopo risolto il

contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale delle notizie attinte durante il servizio.

A sua volta l'impresa non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedono i limiti di cui al presente comma e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del codice civile;

4) avere cura dei locali, del mobilio, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 97 Assenze e permessi

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo i casi di impedimento giustificato.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Dichiarazione a verbale

La dichiarazione di cui al 2° comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Art. 98 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'indennità e della categoria cui appartiene l'impiegato.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Anni di servizio	1 ^a e 2 ^a categoria	3 ^a - 4 - 5 ^a - 6 ^a categoria
Fino a 5 anni	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre 5 fino a 10 anni	2 mesi	1 mese e 1/2
Oltre 10 anni	2 mesi e 1/2	2 mesi

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'impresa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Articolo 98 bis - Preavviso di licenziamento e di dimissioni per il Settore Restauro Beni culturali

Fermo restando quanto previsto dall'art. 16 il rapporto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti nella tabella che segue:

Livelli	Durata
---------	--------

Quadro Super	3 mesi
Quadro	3 mesi
1	2 mesi e 2 settimane
2	2 mesi
3	2 mesi
4	1 mese e 2 settimane
5	1 mese e 2 settimane
6	1 mesi

I termini di disdetta decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncamento il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Art. 99 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese, di almeno quindici giorni, verranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, gli eventuali premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato nonché l'indennità di contingenza.

La predetta norma vale solo per il computo della indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento viene regolato dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., convengono che, a decorrere dalla firma del presente c.c.n.l., la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 18 è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 100 Trattamento in caso di temporanea sospensione dal lavoro o riduzione dell'orario di lavoro

In caso di temporanea sospensione dal lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile e l'indennità di contingenza non subiranno riduzioni, salvo diverso accordo tra le parti in sede sindacale.

Detto accordo potrà prevedere l'intervento economico del Fondo bilaterale costituito tra le parti a norma dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 e successive modificazioni.

Sezione III

Norme per il Settore Odontotecnica

Parte prima (operai)

Art. 101 Ferie

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di ferie di 160 ore retribuite pari a 4 settimane.

I giorni festivi di cui ai punti b), c), d) dell'art. 118 che ricorrono nel periodo di godimento di ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno dodici mesi consecutivi presso l'impresa, spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata utile ai fini della maturazione del rateo di ferie.

In caso di licenziamento o di dimissioni al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto. Le singole giornate di ferie s'intendono ragguagliate ad otto ore e la retribuzione relativa sarà possibilmente corrisposta all'inizio del godimento delle ferie stesse, assicurando comunque al lavoratore un congruo acconto.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

Art. 102 Festività

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi di cui all' art. 23;

b) le festività di:

- 25 aprile (Anniversario della liberazione)

- 1° maggio (Festa del lavoro)

- 2 giugno (Festa della Repubblica)

c) le festività di cui appresso:

1) Capodanno (1° gennaio)

2) Epifania (6 gennaio)

3) Lunedì di Pasqua (Mobile)

4) Assunzione di M.V. (15 agosto)

5) Ognissanti (1° novembre)

6) Immacolata Concezione (8 dicembre)

7) Natale (25 dicembre)

8) S. Stefano (26 dicembre)

d) le festività di cui ai punti b), c), e) sono equiparate a 8 ore giornaliere se cadenti dal lunedì al venerdì; se cadenti di sabato o domenica sono equiparate a ore 6,66 per gli operai.

e) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede l'impresa. Qualora la festività coincida con altra festività, le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data o il pagamento della stessa.

Per le festività verrà applicato il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90, di cui ai punti c) e d).

Nei casi di assenza dal lavoro, il giorno festivo di cui al punto d) per i quali i lavoratori percepiscono un trattamento a carico dei relativi istituti previdenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.) l'impresa integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti predetti fino a raggiungere le retribuzioni normali che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Per quanto riguarda la festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 103 Sospensione del lavoro

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, le Organizzazioni sindacali periferiche, su richiesta di una delle parti, potranno incontrarsi per un esame della situazione.

Art. 104 Gratifica natalizia

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa.

Ai fini della maturazione del rateo di gratifica natalizia sarà considerata utile la frazione di mese superiore ai 15 gg.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei periodi previsti di conservazione del posto, i periodi di assenza per gravidanza e puerperio ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti.

Art. 105 Aumenti periodici di anzianità

A partire dal 1° gennaio 1985 il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 1993;

b) dal 1° gennaio 1993, per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica.

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentanti, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti c.c.n.l.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di 5 bienni.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1985 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1984 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Lo scatto di anzianità in corso di maturazione al 31 dicembre 1984 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente maturate. Tale somma verrà riassorbita nel primo scatto al 5% al momento della maturazione di questo.

A partire dal 4 dicembre 1998 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni.

Alla data del 31 dicembre 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

Categorie	Importo massimo in euro
1 ^a S	195,22
1 ^a	165,27
2 ^a	149,26
3 ^a	122,92
4 ^a	111,04
5 ^a	103,80
6 ^a	94,00

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 4 dicembre 1998 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

Categorie	Valore scatto in euro
1 ^a S	35,43
1 ^a	29,95
2 ^a	27,04
3 ^a	22,27
4 ^a	19,84
5 ^a	18,14
6 ^a	16,70

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori della presente Parte prima (Operai).

Per i lavoratori di cui alla presente Parte prima (Operai), in forza alla data del 31 dicembre 1984, restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. 26 luglio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero concordare, con altre Associazioni di datori di lavoro, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

Art. 106 Trattamento in caso di malattia o infortunio

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, il lavoratore è tenuto a comunicare con tempestività la propria assenza al datore di lavoro. Fatti salvi i casi di giustificato impedimento o cause di forza maggiore, l'assenza dovrà essere comunicata entro il normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda con le diverse modalità stabilite dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, salvo i casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio del lavoratore soltanto attraverso i servizi degli istituti previdenziali di competenza.

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 9 mesi.

Nel caso di più assenze per malattia il periodo di assenza si intende riferito ad un arco temporale di 24 mesi.

Le malattie in corso alla data di stipula del presente accordo manterranno il periodo di conservazione del posto previsto dalla precedente regolamentazione, pari a 6 mesi.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dei postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dello stesso con il solo diritto al t.f.r. Il lavoratore posto in preavviso di

licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere, su richiesta scritta del lavoratore, un periodo di aspettativa non superiore a tre mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per la quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- b) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

Le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione di fatto. Tale integrazione verrà corrisposta a partire dal quarto giorno compreso.

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza rientranti nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Nel caso di malattia di durata superiore a 7 (sette) giorni 9 (nove) giorni l'integrazione decorrerà dal primo giorno di malattia.

Le integrazioni di cui sopra saranno corrisposte per una durata massima di 150 giorni, fatte salve le condizioni di migliore favore.

Le malattie in corso alla data di stipula del presente accordo manterranno i trattamenti economici previsti dalla precedente regolamentazione.

Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro che sia ascrivibile alla responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte per il trattamento come sopra regolato, restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti del detto importo.

Aspettativa non retribuita per malattia/infortunio

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comportamento, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta ai lavoratori di assolvere alle precedenti mansioni.

Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti.

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

Dichiarazione delle parti

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/I/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

Art. 107 Divieti

È proibito al lavoratore di prestare l'opera propria presso imprese diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Art. 108 Consegna e conservazione degli utensili personali

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente il lavoratore deve farne richiesta al proprio datore di lavoro.

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

È preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli armadietti, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto alla impresa di rivalersi per i danni di tempo e di materiale 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 di cui al comma precedente potrà essere trattenuto 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.

Il lavoratore deve interessarsi di fare elencare per iscritto gli oggetti di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 109 Assenze

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5% al 20% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate.

L'importo della multa non potrà mai superare 3 ore di retribuzione.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, il lavoratore può essere licenziato ai sensi dell'art. 136 (licenziamento per mancanze).

L'assenza ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Art. 110 Permessi

Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare l'impresa senza regolare autorizzazione.

Art. 111 Custodia metalli preziosi

Al lavoratore incaricato di custodire e distribuire metalli preziosi o leghe, sarà riconosciuto un trattamento pari a quello previsto dall'art.145

Art. 112 Preavviso di licenziamento e dimissioni

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 36 (licenziamento per mancanze) e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene il lavoratore:

Anni di servizio	Cat. 1S-1-2	Cat. 3-4	Cat. 5-6
Fino a 5 anni	45	25	8
Oltre 5 anni e fino a 10	50	40	12
Oltre 10 anni	60	45	18

I giorni indicati in tabella si intendono di calendario.

Per i periodi di preavviso in corso alla data di stipula del presente accordo vale la normativa prevista dal c.c.n.l. 16 giugno 1989.

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

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari al rapporto della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Art. 113 Indennità di anzianità e trattamenti di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un'indennità d'anzianità da calcolarsi secondo quanto disposto dalle vigenti disposizioni di legge nelle seguenti misure:

1) per anzianità di servizio dal 31 dicembre 1972 al 31 dicembre 1973:

- gg. 7 pari a 56 ore di retribuzione;

2) per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974:

- gg. 9 dal 1° al 5° anno compiuto pari a 72 ore di retribuzione;

- gg. 13 dal 6° al 15° anno compiuto pari a 104 ore di retribuzione;

- gg. 15 oltre i 15 anni compiuti pari a 120 ore di retribuzione.

Le predette norme valgono per il computo dell'indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento di fine rapporto viene regolato dall'art. 2120 del codice civile, dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, e da quanto previsto al punto 2), primo comma, del presente articolo.

A far data dal 1° gennaio 1990 il t.f.r. viene computato nella misura prevista dall'art. 1 della legge n. 297/1982.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del cod. civ., convengono che a decorrere dalla firma della presente ipotesi, la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

1988

Parte seconda (impiegati)

Art. 114 Passaggio temporaneo di mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni inerenti alla categoria ed al gruppo a cui è stato assegnato.

In relazione alle esigenze aziendali, il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'impresa.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, il lavoratore passerà a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Il passaggio di categoria previsto dal precedente comma, dovrà essere effettuato anche nel caso in cui le mansioni di categoria superiore vengano disimpegnate dal lavoratore continuativamente, purché la somma dei singoli periodi, nel giro massimo di tre anni, raggiunga mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare o richiamo di durata non superiore alla durata del servizio di leva, aspettativa, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore nelle sue precedenti mansioni.

Al lavoratore comunque assegnato a compiere mansioni inerenti a categoria superiore a quella di appartenenza deve essere corrisposto in aggiunta alla sua normale retribuzione, un adeguato compenso non inferiore alla differenza tra la predetta sua normale retribuzione e quella che gli sarebbe spettata in caso di passaggio definitivo, alla categoria superiore.

Art. 115 Aumenti periodici di anzianità

A partire dal 1° gennaio 1985 il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

- a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 1993;
- b) dal 1° gennaio 1993, per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica.

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentanti, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti c.c.n.l.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di 5 bienni.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1985 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1984 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Lo scatto di anzianità in corso di maturazione al 31 dicembre 1984 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente maturate. Tale somma verrà riassorbita nel primo scatto al 5% al momento della maturazione di questo.

A partire dal 4 dicembre 1998 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni.

Alla data del 31 dicembre 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

Categorie	Importo massimo in euro
1 ^a S	195,22
1 ^a	165,27
2 ^a	149,26
3 ^a	122,92
4 ^a	111,04
5 ^a	103,80
6 ^a	94,00

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 4 dicembre 1998 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

Categorie	Valore scatto in euro
1 ^a S	35,43
1 ^a	29,95
2 ^a	27,04
3 ^a	22,27
4 ^a	19,84
5 ^a	18,14
6 ^a	16,70

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori della presente Parte Seconda (Impiegati).

Per i lavoratori di cui alla presente Parte Seconda (Impiegati) in forza alla data del 31 dicembre 1984, restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. 26 luglio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero concordare, con altre Associazioni di datori di lavoro, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

Art. 116 Festività

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi;

b) le festività del:

- 25 aprile (Anniversario della Liberazione)

- 1° maggio (Festa del lavoro)

- 2 giugno (Festa della Repubblica)

c) le festività di cui appresso:

- Capodanno (1 gennaio)

- Epifania

- il lunedì dopo Pasqua

- Assunzione di M.V. (15 agosto)

- Ognissanti (1 novembre)

- Immacolata Concezione (8 dicembre)

- Natale (25 dicembre)

- S. Stefano (26 dicembre)

Per quando riguarda la festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (4 Novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico per le festività che coincidono con la domenica;

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono.

Per il trattamento delle festività punto b) valgono le norme di legge.

Le ore di lavoro compiute durante i giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno compensativo. Al trattamento, in parola, si aggiunge inoltre, per coloro che lavorino di domenica, il compenso previsto dall' art.22

Art. 117 Ferie

Il lavoratore ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione globale di fatto come se avesse prestato servizio pari a:

- per anzianità da 1 a 18 anni compiuti: 4 settimane retribuite;

- per anzianità oltre i 18 anni: 4 settimane più 5 giorni retribuiti.

I giorni festivi di cui all'art.116 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie. All' impiegato che all' epoca delle ferie non ha maturato il diritto all' intero periodo delle ferie per non aver un'anzianità di almeno un anno di servizio continuativo presso l'azienda spetterà per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al 1 comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato

compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda. In caso di licenziamento o di dimissioni del lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento delle ferie.

In caso di richiamo in servizio nel periodo di ferie sarà corrisposto all' impiegato il rimborso delle spese relative al viaggio.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

Art. 118 Calcolo per ferie non godute, festività lavorate e straordinario

Agli effetti delle ferie non godute, delle festività lavorate, dello straordinario i calcoli dell'indennità si effettuano con la seguente formula:

$$\frac{\text{Mensilità x ore lavorate}}{173}$$

Art. 119 Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui si riferisce la retribuzione (stipendio, eventuale incentivo di produzione, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 3 mesi dal giorno del pagamento, affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Tanto in pendenza dal rapporto di lavoro quanto alla fine di esso in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi la retribuzione, dovrà intanto essere corrisposta all' impiegato la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte dell'impiegato stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Art. 120 Tredicesima mensilità

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore in occasione della ricorrenza natalizia una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato alla intera retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o cessazione di impiego durante il corso dell'anno il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13 mensilità quanti i mesi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 121 Indennità maneggio denaro-cauzione

Il lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità pari a 6% minimo dello stipendio della categoria o gruppi di appartenenza e delle indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all' impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a norme del garante e garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

Art. 122 Trattamento di malattia o infortunio

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, il lavoratore è tenuto a comunicare con tempestività la propria assenza al datore di lavoro. Fatti salvi i casi di giustificato impedimento o cause di forza maggiore, l'assenza dovrà essere comunicata entro il normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda con le diverse modalità stabilite dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, salvo i casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

In caso di interruzione del servizio, dovuto a malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni compiuti.
- c) 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti

Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate l'azienda possa concedere, su richiesta scritta del lavoratore, un periodo di aspettativa non superiore a tre mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale".

Per le anzianità di cui al punto a): intera retribuzione globale per i primi 2 mesi: metà per i 4 successivi; per le anzianità di cui al punto b): intera retribuzione globale per i primi 3 mesi; metà retribuzione per i 5 mesi successivi.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro al lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

Il lavoratore soggetto all'assunzione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

- 1) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per l'eventuale periodo d' infortunio e di malattia professionale eccedente quello di cui ai punti a) e b) il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò avvenga e l'impresa non procede al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità per licenziamento.

Per l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia o infortunio per i lavoratori valgono le norme regolanti la materia.

Per i lavoratori coperti da assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall' azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L' assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, per dimissioni, ferie, 13 mensilità, ecc.).

Aspettativa non retribuita per malattia/infortunio

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comporto, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta ai lavoratori di assolvere alle precedenti mansioni.

Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti.

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

Dichiarazione delle parti

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/I/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

Art. 123 Doveri del lavoratore

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- 1) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall' azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) 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;

4) non abusare, dopo risolto il contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

A sua volta l'impresa può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano nei limiti di cui al presente comma, e comunque, quelli previsti dall' art. 2125 del CC;

5) avere cura dei locali, del mobilio, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati;

6) il lavoratore deve astenersi dallo svolgere, durante l' orario di lavoro, azioni che possano distorglierlo dall' espletamento delle mansioni affidategli.

Art. 124 Assenze e permessi

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Sempreché ricorrano giustificati motivi compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Dichiarazione a verbale

La dichiarazione di cui al 2 comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Art. 125 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle parti senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene il lavoratore.

Anni di servizio	1S, 1, 2 cat.	3, 4, 5, 6 cat.
Fino a 5 anni	1 mese e mezzo	1 mese
Oltre 5 anni e fino a 10	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre i 10 anni	2 mesi e mezzo	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all' altra un'indennità pari all' importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

È facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1 comma di troncare il rapporto, sia all' inizio o sia nel corso del preavviso stesso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'impresa concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall' impresa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicati per iscritto.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità è computato nell' anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità

Art. 126 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese, almeno quindici giorni, verranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, gli eventuali premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi

costitutivi la retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato nonché l'indennità di contingenza.

Le predette norme valgono per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31-12-1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1-6-1982 il trattamento di fine rapporto di lavoro viene regolato dall' art. 2120 del Codice Civile e dalla legge 29-5-1982 n. 297.