



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
PER I LAVORATORI DELLE IMPRESE ARTIGIANE
METALMECCANICHE, DI INSTALLAZIONE DI IMPIANTI,
ORAFI, ARGENTIERI ED AFFINI**

A CURA DI

**ASSOARTIGIANI - Associazione delle imprese artigiane
Sistema Confindustria**

E

**UGLM
Unione Generale del Lavoro Metalmeccanici**

Contratto Collettivo Nazionale per i Lavoratori delle Imprese Artigiane Metalmeccaniche, di Installazione di Impianti, Orafi, Argentieri ed affini

In Roma, addì 19 ottobre 2022

Tra

Assoartigiani - Associazione delle imprese artigiane - rappresentata dal Presidente Remigio Villa, accompagnato da una delegazione composta dai Vice Presidenti: Damiana Campion (Assoartigiani Verona), Vincenzo Cinieri (Assoartigiani Brindisi), Andrea Fabianelli (Confindustria Toscana Sud - Arezzo, Grosseto, Siena), Alessandra Tencati (Assoartigiani Piacenza), assistiti dal Direttore nazionale Alberto Gozzi, nonché da una delegazione tecnica composta da Alberto Bottazzi, Corrado Cavallini, Angelo Consoli, Fabiano Spada;

e

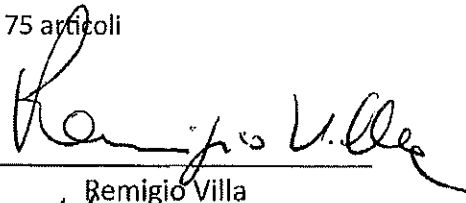
UGL Metalmeccanici - rappresentata dal Segretario Nazionale Antonio Spera e dalla Segreteria Nazionale composta da Luigi Marino, Adelmo Barbarossa, Italo Gatta, Daniele Francescangeli, Angelo Mazzeo e con la partecipazione dei dirigenti sindacali Ettore Iacovacci, Ciro Esposito, Giuseppe Palumbo, Alessio Morelli, Ciro Marino, Maurizio Gatta, Rosa Amanda Partipilo, Gerardo Minotti, Domenico Guida, Damiano Flores, Concetto Cicerò, Fabio Martini, Pio Musilli, Francesco Stavale, Maurizio Iacoponi, Mauro Naddei, Tiziano Fabbri, Domenico Amiconi, Nicola Bruno, Francesco Armandi, Guerrino Abeni, Angela Labate, Lorenzo Giordano, Roberto Chiavelli, Vincenzo Esposito, Federico Erba, Maurizio Boschi, Claudio Lucchesi, Domenico Gigante,

con l'intervento della Confederazione UGL, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Paolo Capone e dal Segretario Confederale Vincenzo Abbrescia, assistita dall'avv. Giuseppe Mosa:

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale per il lavoro delle Imprese Artigiane Metalmeccaniche private, di Installazione Impianti, Orafi, argentieri ed affini ed i Lavoratori dalle stesse dipendenti.

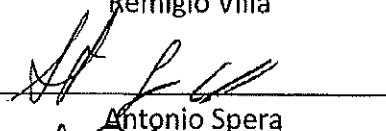
Il presente C.C.N.L. consta di nr. 82 pagine e 75 articoli

Assoartigiani


Remigio Villa

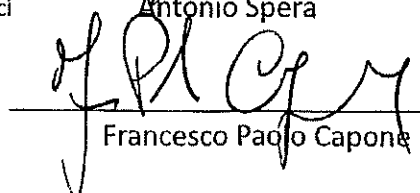
UGLM

Unione Generale del Lavoro Metalmeccanici


Antonio Spera

UGL

Unione Generale del Lavoro


Francesco Paolo Capone

Roma, 19 ottobre 2022

Delegazione del Consiglio di Presidenza Asspartigiani presente alla stipula:

Remigio Villa

Damiana Campion

Vincenzo Cinieri

Andrea Fabianelli

Alessandra Tencati

Alberto Gozzi

Alberto Bottazzi

Handwritten signatures of the Asspartigiani delegation members, each written over a horizontal line. The signatures are: Remigio Villa, Damiana Campion, Vincenzo Cinieri, Andrea Fabianelli, Alessandra Tencati, Alberto Gozzi, and Alberto Bottazzi.

Delegazione UGLM Unione Generale del Lavoro Metalmeccanici presente alla stipula:

Antonio Spera

Adelmo Barbarossa

Luigi Marino

Daniele Francescangeli

Angelo Mazzeo

Handwritten signatures of the UGLM delegation members, each written over a horizontal line. The signatures are: Antonio Spera, Adelmo Barbarossa, Luigi Marino, Daniele Francescangeli, and Angelo Mazzeo.

La Confederazione UGL presente alla stipula:

Francesco Paolo Capone

Vincenzo Abbrescia

Giuseppe Mosa

Handwritten signatures of the UGL delegation members, each written over a horizontal line. The signatures are: Francesco Paolo Capone, Vincenzo Abbrescia, and Giuseppe Mosa.

PREMESSA

Il settore Metalmeccanico, dell'Installazione di impianti, orafa ed argentiero costituisce uno dei comparti più rilevanti in Italia e analogamente si colloca nel contesto Europeo, costituito da un numero significativo di Imprese e di Lavoratori che contribuiscono in maniera determinante al valore aggiunto manifatturiero e nonché alla formazione della ricchezza nazionale, oggettivamente misurata attraverso il PIL. Analogamente rappresenta una percentuale fondamentale dell'esportazione complessiva dell'Italia generando un determinante attivo dell'interscambio.

In questi settori contraddistinti certamente dalla presenza di grandi, medie e piccole industrie, si rileva una stragrande maggioranza di imprese con meno di dieci dipendenti: si tratta delle Imprese Artigiane, circoscritte sovente al titolare e a qualche collaboratore, che tanto contribuiscono al successo di questa filiera e alla stessa competitività nazionale in rapporto con altri Stati.

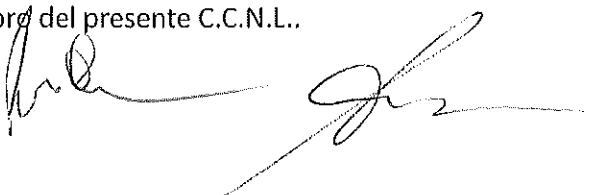
In generale possiamo affermare, con sicurezza, che i settori metalmeccanici, di installazione di impianti, orafi ed argentieri rappresentati dalla Impresa artigianale, con la loro naturale vocazione fortemente esportatrice, costituiscono il cuore pulsante dell'economia italiana.

Per la rilevanza anzidetta, va da sé che la situazione sistemica e le congiunture internazionali impattano sulle *performance* produttive e distributive, spesso anche con prospettive occupazionali di incertezza. Pure in questo clima altalenante di difficoltà, per le Parti che hanno stipulato questo contratto collettivo nazionale per il lavoro, resta fondamentale assumere posizioni di reazione attiva per continuare a innovare, migliorare e modernizzare questi settori, al fine di rilanciare l'economia e l'occupazione.

In questa sede quindi le Parti non possono sottacere il ruolo fondamentale che svolge la componente artigiana all'interno della catena del valore del settore metalmeccanico dell'installazione di impianti, orafa ed argentiero essendo molto spesso saldamente integrata e protagonista nella catena stessa, in quanto a innovazione, flessibilità, progettualità cooperativa, produzione prototipale, sperimentazione delle innovazioni trasversali ed in linea generale per il ruolo di *partnership* con le imprese di dimensioni maggiori.

Sotto altro profilo, quando le Imprese Artigiane di questi comparti siano dedite alla subfornitura, avviene che questa sia di grande qualità, tesa al "*difetto zero*", alla assenza di variabilità e tolleranze; in altre parole, imprese capaci di conferire un così alto tasso di eccellenza alle lavorazioni nell'ambito delle catene del valore, che tra gli analisti economici è stata introdotta la definizione di "*superfornitura*", proprio per sottolineare il legame continuativo e strutturale con la committenza.

Al fine della valorizzazione di tali Imprese e dei Lavoratori in esse impiegati, UGL ed Assoartigiani hanno siglato " *l'Accordo interconfederale per lo sviluppo di relazioni industriali e la contrattazione collettiva* " in data 27 gennaio 2022, che costituisce il cardine per la definizione delle relazioni di lavoro del presente C.C.N.L..



In tale senso, le Parti ribadiscono ed esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali anche attraverso strumenti di gestione degli accordi, al fine di garantire il rispetto delle intese, prevenendo, eventuali conflittualità.

Il presente modello di contrattazione collettiva intende fattivamente perseguire il superamento delle asimmetrie 3G (geografia / generazione / genere) con una strategia inclusiva e meritocratica fondata sull'apprendimento permanente, in quanto strumento essenziale per la qualificazione / riqualificazione dei Lavoratori in funzione della domanda di lavoro.

Assoartigiani e UGL Metalmeccanici, intendendo, pertanto, consolidare e dare ulteriore sviluppo alla scelta del metodo partecipativo e convengono sulla necessità di avvalersi di un osservatorio congiunto quale sede di analisi e di confronto costruttivo e propositivo, al fine di individuare e promuovere iniziative, per perseguire soluzioni, in una logica di integrazione e coordinamento tra i diversi livelli.

Le Parti, convengono sulla necessità di rafforzare il sistema di relazioni industriali, incentrato su un sistema partecipativo fondato su una qualificata bilateralità, attraverso L'Osservatorio Nazionale per le Politiche del Lavoro nel comparto della metalmeccanica, (O.P.L.M.), organismo bilaterale attivo e proattivo, determinante in termini funzionali per il presente contratto.

Le attività, i dati e le informazioni prodotte da tale organismo rappresenteranno altresì una base comune e condivisa, utile all'attività delle Parti in sede di vigenza del presente contratto.

Il presente contratto rappresenta uno strumento unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente, per cui le Parti si impegnano a sostenere la corretta applicazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Ove nel corso della vigenza del presente C.C.N.L. intervengano modifiche di legge, che comportino l'adeguamento alla regolamentazione contrattuale ivi prevista, ovvero che rinviino alle Parti stipulanti la definizione di modalità e condizioni di applicazione delle stesse, nonché l'aggiornamento delle tabelle retributive, le Parti si incontreranno per i necessari adeguamenti e modificazioni.

Le Parti ritengono inoltre fondamentale elevare la cultura ed il rispetto normativo sul tema della sicurezza sui luoghi di lavoro, in tutte le sue forme, attraverso l'implementazione, sia quantitativa che qualitativa, della formazione, anche al fine di adeguare le conoscenze dei Lavoratori ai cambiamenti tecnologici e per accrescere le competenze degli stessi in modo da gestire la transazione digitale in atto.

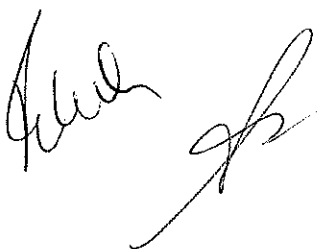
Assoartigiani e UGL ritengono altresì basilare tutelare e incentivare l'occupabilità in tutte le fasi della vita del soggetto, a partire dall'orientamento scolastico, passando nel mondo del lavoro, conferendo maggiore attenzione per favorire l'inclusione dei giovani, delle donne e delle fasce dei più deboli, che attualmente risultano oggettivamente svantaggiate.

Le Parti inoltre riconoscono fondante, anche per migliorare la competitività delle imprese, ricercare concretamente processi partecipativi dei Lavoratori traducendo i contenuti dell'art. 46 della Costituzione Italiana.

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO

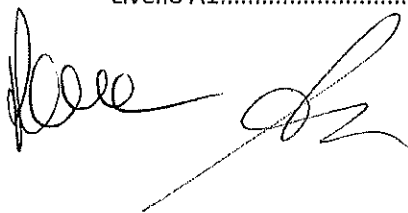
Le Parti, così come sopra identificate e rappresentate hanno negoziato e stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale per il Lavoro.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali costituite

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, located at the bottom left of the page.

Indice

Contratto Collettivo Nazionale per i Lavoratori delle Imprese artigiane Metalmeccaniche, di Installazione di impianti, Orafi, Argentieri ed affini.....	1
Art. 1 - Sfera di applicazione.....	1
Art. 2 - Rapporti sindacali.....	2
Decentramento produttivo.....	4
Riequilibrio del territorio e Mezzogiorno.....	5
Compensazioni del mercato del lavoro.....	5
Art. 3 - Formazione e aggiornamento professionale.....	6
Politiche per la formazione professionale.....	6
Art. 4 - Relazioni industriali - Sistema contrattuale e intese modificative.....	7
Art. 5 - Delega sindacale.....	8
Art. 6 - Prestazioni della bilateralità - Ente Bilaterale.....	8
Art. 7 - Fondo di sostegno al reddito.....	10
Art. 8 - Assistenza sanitaria integrativa.....	10
Art. 9 - Occupazione femminile e pari opportunità.....	10
Art. 10 - Ambiente di lavoro, salute, sicurezza ed igiene.....	10
Ambiente di lavoro.....	10
Dispositivi di protezione individuale.....	11
D.P.I.....	11
Igiene e sicurezza del lavoro.....	11
Art. 11 - Assunzione.....	12
Art. 12 - Periodo di prova.....	13
Tabella - Durata del periodo di prova.....	14
Art. 13 - Classificazione dei Lavoratori con riferimento EQF.....	15
a) Criteri di collocazione.....	15
Note a verbale.....	15
Campo D - Ruoli Operativi: Livelli D1 e D2.....	16
Livello D1.....	16
Livello D2.....	16
Campo C - Ruoli Tecnico Specifici: Livelli C1, C2 e C3.....	17
Livello C1.....	17
Livello C2.....	17
Livello C3.....	18
Campo B - Ruoli Specialistici e Gestionali: Livelli B1, B2 E B3.....	19
Livello B1.....	19
Livello B2.....	19
Livello B3.....	20
Campo A - Ruoli di gestione del cambiamento e dell'innovazione.....	20
Livello A1.....	20



Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica ai dipendenti delle aziende, sia individuali che societarie, operanti nel settore della Metalmeccanica, dell'Installazione di impianti, Orafi, Argentieri ed affini definite Artigiane dalla legislazione nazionale vigente; si applica alle imprese le cui lavorazioni siano ricomprese nei codici ATECO delle attività di produzione citate in base alla normativa artigiana vigente.

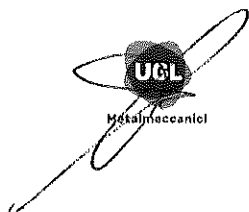
Si applica alle imprese che svolgano una attività che, per contenuti imprenditoriali, quali produzione non in serie o produzione in serie non completamente automatizzata, lavorazione su misura e personalizzata, risultino naturale caratteristica dell'Impresa Artigiana come definita dalla legislazione nazionale vigente.

Pertanto la sfera di applicazione del presente art.1 deve interpretarsi nel senso di escludere espressamente le imprese industriali anche se di ridotta o piccola dimensione.

L'ambito di applicazione include laboratori ed officine, appartenenti tradizionalmente al settore metalmeccanico artigiano, contraddistinte dalla lavorazione e produzione dei metalli, nonché realizzazione di manufatti le cui parti metalliche richiedano la maggior quantità di lavoro; sono altresì inclusi laboratori ed officine considerati tradizionalmente affini al settore metalmeccanico.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, il presente C.C.N.L. si rivolge ai soggetti imprenditoriali e societari esercenti attività di:

- meccanica di precisione; verniciatura e saldatura; tornerie e modellerie metalliche; fonderie e laboratori galvanici; costruzione di macchinari e strumenti in metallo, ghisa, ferro, piombo, acciaio; lavorazioni eseguite su leghe e metalli non pregiati; installazione e manutenzione ponteggi;
- manutenzione e riparazione veicoli, carrozzeria, mecatronici, autolavaggi, centri di revisione, gommisti, riparazione moto e cicli, soccorso stradale, installatori e manutentori sistemi di autotrazione GPL e metano, nautica di cabotaggio ed aviazione sportiva;
- realizzazione di apparecchi elettronici e relativa messa in opera nonché attività di manutenzione e riparazione;
- realizzazione e relativa messa in opera di manufatti e relativi impianti elettrici per l'allestimento di stand, spazi commerciali, fiere, mostre, concerti ed eventi vari nonché strutture prevalentemente metalliche per insegne, espositori, cartellonistiche, segnaletiche ivi inclusi quelli con finalità pubblicitaria;
- manutenzione ordinaria e straordinaria nonché installazione di impianti idrotermosanitari e di condizionamento, di impianti radiotelevisivi e di sorveglianza, di reti telefoniche e telematiche, di impianti ICT (*information and communication technology*), di scale mobili, ascensori e montacarichi;



- produzione, installazione e manutenzione di impianti energetici, per la transizione ecologica, per riduzione impatto ambientale e risparmio energetico, nonché impianti per la sicurezza quali antincendio, elettrodomestici, impianti a gas, antifurto e affini;
- ai laboratori appartenenti tradizionalmente al settore orafa, argentiero, affine 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;
- alle lavorazioni eseguite su metalli e leghe di metalli pregiati;
- 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;
- casse;
- 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.

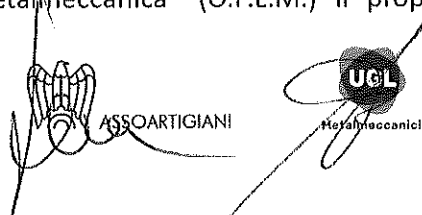
Il presente contratto si applica anche a soggetti imprenditoriali e societari che, seppure non rientrano nelle specificazioni di cui sopra, svolgono un'attività ricompresa nelle missioni di cui al P.N.R.R. e più in particolare nell'ambito delle attività di digitalizzazione, innovazione, transizione ecologica e mobilità sostenibile, fatti salvi i requisiti dimensionali di cui innanzi.

Art. 2 - Rapporti sindacali

Organismi di osservazione

Le Parti convengono sulla necessità di dotarsi di una serie di metodologie di osservazione, 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, orafi, argentieri ed affini.

Pertanto le Parti individuano nella costituzione di un "Osservatorio Nazionale per le Politiche sul Lavoro nella Metalmeccanica" (O.P.L.M.) il proprio organismo partecipativo di osservazione



ASOARTIGIANI

UGL
Metalmeccanici

nazionale, quale strumento utile a favorire, in ottica bidirezionale, sia il monitoraggio del settore, sia il supporto delle possibilità partecipative del settore medesimo alle scelte di politica economica ed industriale.

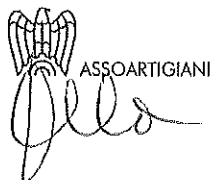
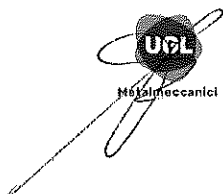
Quando le Parti a livello regionale/territoriale ne ravvedano l'esigenza, ulteriori strumenti di osservazione potranno essere costituiti anche a livello territoriale, allorché ciò sia giustificato da particolari situazioni produttive ed occupazionali.

Compiti dell'O.P.L.M. saranno:

- fornire indicazioni interpretative e dirimere le istanze di ambiguità di interpretazione del presente Contratto Collettivo, garantendo l'interpretazione autentica sulla normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
- esaminare e risolvere le controversie in termini di applicazione del presente C.C.N.L.;
- istituire, registrare e regolamentare l'Ente bilaterale nazionale per le Imprese Artigiane del settore della metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri ed affini;
- promuovere strumenti di welfare aziendale previsti dal presente C.C.N.L.;
- favorire relazioni con gli enti istituzionali e politici attinenti il mercato del lavoro ed il territorio;
- finalizzare programmi per la tutela e inclusione di ogni diversità;
- definire tutte le problematiche rinviate dal presente C.C.N.L..

Ulteriori eventuali compiti dell'O.P.L.M., anche per il tramite di altri soggetti in convenzione, potranno riguardare:

- 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 ai *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 C.C.N.L..

L'O.P.L.M. potrà valutare la possibilità di promuovere studi o indagini su temi di comune interesse, definendo modalità e criteri di realizzazione, nonché determinare le risorse necessarie per lo svolgimento degli stessi.

Le Parti convengono sulla possibilità, da decidere specificamente, di affidare all'O.P.L.M. i seguenti compiti:

- monitoraggio della contrattazione collettiva di II Livello;
- analisi dell'andamento degli infortuni e malattie professionali.

Fermo quanto precede, con l'intento di migliorare l'operatività del sistema di monitoraggio, le Parti si impegnano ad effettuare incontri con cadenza bimestrale. In particolare, nel corso degli incontri, saranno esaminati gli argomenti relativi ai processi produttivi di innovazione nonché quelli inerenti gli aspetti organizzativi, all'andamento del settore, alle condizioni di lavoro ed all'andamento e alla composizione occupazionale.

Le Parti si danno atto che i dati, sottoposti necessariamente al vincolo del segreto professionale, saranno acquisiti sotto forma aggregata e non comporteranno analisi individuali.

Le Parti stabiliscono che l'O.P.L.M. sarà costituito da sei componenti, di diretta espressione delle Parti stipulanti il presente C.C.N.L., tre nominati da parte di Assoartigiani e tre nominati dalla Federazione Nazionale UGL Metalmeccanici. In virtù del mandato rappresentativo consegnato ai componenti dell'O.P.L.M. gli stessi potranno essere sostituiti in qualsiasi momento, e senza comunicazione di preavviso, sempre da parte di Assoartigiani e Federazione Nazionale UGL Metalmeccanici., ognuna per propria competenza.

DECENTRAMENTO PRODUTTIVO

Le Parti confermano l'opportunità di incontro, su richiesta scritta di almeno una di esse, per l'esame congiunto, dove se ne rilevi la necessità, per definire iniziative coordinate atte a stimolare positivamente la continuità del flusso delle commesse per le aziende di subfornitura e ad attuare iniziative per la sensibilizzazione alla pluricommitenza, anche al fine di salvaguardare i livelli occupazionali nelle aziende iscritte nel ruolo artigiano.



ASSOARTIGIANI



UGL
Metalmeccanici

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 aderenti ad Assoartigiani, con lo scopo di creare e sviluppare poli integrati di produzioni industriali ed artigiani 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.

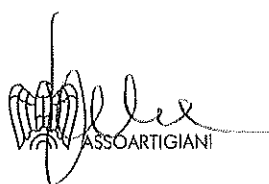
Le Parti si impegnano a promuovere ed a favorire insediamenti di aziende artigiane con autonomia produttiva, finanziaria e di mercato in aree del meridione identificate sulla base dei criteri suddetti; le Organizzazioni Artigiane aderenti ad Assoartigiani, in particolare, opereranno per la creazione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

Nei confronti delle amministrazioni pubbliche - 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 stessi, attraverso un contenuto costo delle aree, validi e selettivi incentivi creditizi e fiscali.

COMPENSAZIONI DEL MERCATO DEL LAVORO

Per porre in essere eventuali iniziative di assunzione e di riqualificazione dei Lavoratori in una logica di promozione del mercato del lavoro, le Parti, su richiesta scritta di almeno di una di esse, si incontreranno ai livelli interessati, per valutare situazioni di settore, di comparto e/o di aree territoriali suscettibili di rinforzo occupazionale.

In tali occasioni di confronto tra le Parti, verranno analizzati fabbisogni di esigenze produttive del territorio e conseguentemente le opportunità di assorbimento di figure professionali afferenti in particolare dal segmento giovanile, dalla mobilità e dai percorsi della formazione professionale.



Art. 3 - Formazione e aggiornamento professionale

Le trasformazioni in atto, derivanti anche dalla continua evoluzione tecnologica e digitale, dalla accelerazione competitiva del mercato, del maggiore impiego dell'automazione, rendono necessario avviare interventi di valorizzazione e qualificazione 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 convengono altresì, che ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese potranno fare riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua FondItalia.

Tutte le attività formative potranno essere finanziate dal Fondo Interprofessionale FondItalia a cui l'impresa verserà il contributo previsto dalla Legge 388/2000 e s.m.i. pari allo 0,30% del salario. L'adesione si esprime utilizzando una delle denunce contributive mensili, ovvero selezionando nel UNIEMENS aggregato il codice "FEMI" dall'apposita sezione destinata ai fondi interprofessionali e seguito dal numero dei dipendenti.

Inoltre le Parti convengono di procedere alla verifica dell'attuazione dei percorsi di formazione concretamente attivati.

Analogamente, le Parti daranno vita ad incontri congiunti a livello regionale/territoriale per focalizzare le richieste di profili professionali qualificati, nonché individuare ambiti di potenziale sviluppo occupazionale: ad esempio femminile, giovani, *senior*. Le risultanze di queste attività di focalizzazione verranno presentate agli Enti territoriali competenti.

POLITICHE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

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 potranno incontrarsi a livello regionale, almeno una volta all'anno, per valutare i settori e i mestieri per i quali ci sia richiesta di manodopera qualificata nei settori e nei mestieri e nel contempo per valutare verso quali settori o mestieri i giovani mostrino interesse.

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



Art. 4 – Relazioni industriali - Sistema contrattuale e intese modificative

Le Parti condividono di attuare un sistema di relazioni industriali per il raggiungimento delle migliori condizioni di competitività e produttività delle Imprese Artigiane del settore, per lo sviluppo della occupabilità e il miglioramento delle retribuzioni reali dei Lavoratori

Tanto precisato, con l'obiettivo di incentivare e promuovere relazioni sindacali sempre più partecipative, le Parti condividono di definire, a livello di impresa, strumenti e modalità per realizzare:

- ✓ un processo di interlocuzione sindacale positivo e costruttivo, particolarmente nelle fasi di cambiamento che coinvolgano Azienda e Lavoratori interessati;
- ✓ un dialogo, trasparente e produttivo per prevenire il conflitto e ricercare soluzioni adeguate con le esigenze del mercato e della occupazione;
- ✓ attuazione di processi e sistemi organizzativi anche sulla base della flessibilità.

Le Parti stipulanti convengono di disciplinare con la presente contrattazione collettiva nazionale del lavoro:

- La contrattazione di I livello attraverso il Contratto Collettivo Nazionale;
- La contrattazione di II livello, attraverso contratti integrativi territoriali o aziendali:

a) Il modello contrattuale Nazionale è disciplinato dal presente Contratto Collettivo Nazionale per il Lavoro e dagli accordi interconfederali. In particolare, il modello contrattuale è articolato su un livello di contrattazione principale a livello nazionale e secondariamente su un livello di contrattazione aziendale. Qualora non sussistano le condizioni per una contrattazione di secondo livello, potrà essere attivata una contrattazione a livello territoriale.

La contrattazione di secondo livello potrà riguardare, in termini indicativi, le seguenti materie: turni o nastri di lavoro, determinazione turni feriali, fasce di orario di lavoro differenziate, flessibilità orario, organizzazione del lavoro, premi di risultato, conciliazione vita-lavoro, impianti audiovisivi e introduzione di nuove tecnologie, altre materie espressamente demandata dai singoli articoli del presente C.C.N.L..

Le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere sottoscritte dalla Rappresentanza aziendale, ove esistente, della parte firmataria sindacale del presente contratto, o dalle strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti ovvero, per le Aziende più complesse e secondo la prassi esistente, dalla Rappresentanza sindacale e dalle Organizzazioni sindacali nazionali, presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione territoriale, in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative.



Tutti i livelli di contrattazione hanno pari cogenza e sono regolati dal principio d'inscindibilità. Ne consegue che l'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale per il Lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il contratto collettivo per il lavoro territoriale, qualora vi siano presenti elementi migliorativi.

b) Al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale, possono essere realizzati accordi tra le Parti, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente C.C.N.L.

Tali accordi saranno definiti tra le Parti stipulanti.

Le intese modificative dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata (di natura sperimentale o temporanea), i riferimenti agli articoli del C.C.N.L. oggetto di modifica, le modalità a garanzia dell'esigibilità dell'accordo.

Le intese modificative non potranno riguardare i minimi tabellari, gli aumenti periodici d'anzianità e l'elemento perequativo oltretutto i diritti individuali derivanti da norme inderogabili di legge.

Le intese sottoscritte, a livello territoriali o aziendali, tra le Parti stipulanti il C.C.N.L, saranno trasmesse ai fini del necessario monitoraggio alle rispettive strutture nazionali e all'O.P.L.M.

Art. 5 - Delega sindacale

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 sottoscriverne una nuova.

Con la retribuzione del mese di ottobre di ogni anno l'impresa potrà provvedere ad inserire nella trasmissione del cedolino paga di tutti i dipendenti un modulo di delega per l'adesione al sindacato.

Art. 6 - Prestazioni della bilateralità - Ente Bilaterale

Assoartigiani e UGL Metalmeccanici, in linea con l'Accordo Interconfederale siglato il 27 gennaio 2022 con la Confederazione UGL, e nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione in tema di fondi di solidarietà bilaterali, ritenendo la Bilateralità uno dei fattori strategici delle loro relazioni, nel riconoscimento delle reciproche autonomie, confermano il ruolo insostituibile di traino della contrattazione.

Le Parti pertanto intendono precipuamente costituire strumenti bilaterali per la gestione di aspetti specifici della vita delle Imprese Artigiane e la tutela dei Lavoratori in esse occupati.

Le Parti intendono istituire un loro organismo nazionale che viene già denominato "E.B.A.U.M." Ente Bilateralità tra Assoartigiani e UGL Metalmeccanici per le Imprese Artigiane con la finalità di valorizzare in tutti gli ambiti rilevanti le specificità delle relazioni sindacali bilaterali del sistema delle imprese di dimensioni ridotte.

In questo le Parti intendono, con la bilateralità prevista dal presente C.C.N.L., promuovere un sistema che coinvolga tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria afferenti ad Assoartigiani per erogare prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del Lavoratore previsto all'interno del C.C.N.L. medesimo.

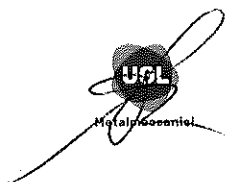
Invero, le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e territoriali, ove presenti, rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo Lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale e territoriali.

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 nette specificamente dedicate ad ogni singola prestazione.

Tutte le imprese che applicheranno il presente contratto saranno obbligate al versamento a E.B.A.U.M. del corrispettivo dovuto, 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).

Le imprese non aderenti alla bilateralità, essendo l'adesione all'Ente Bilaterale un obbligo di legge (ex D.Lgs. 148/2015), con il relativo importo ivi contrattualmente stabilito, dovranno comunque erogare a ciascun Lavoratore un importo *forfetario* pari a euro 30 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 T.F.R.. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo Lavoratore. 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 C.C.N.L.. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

L'Ente Bilaterale diventerà effettivamente operativo entro 60 giorni dalla stipula del presente contratto.



Art. 7 -Fondo di sostegno al reddito

Ferma restando l'obbligatorietà del versamento al fondo di sostegno al reddito che sarà individuato/costituito dalle le Parti. Le aziende aderenti ad Assoartigiani continueranno a versare ai fondi di sostegno al reddito già sottoscritti.

Art. 8 - Assistenza sanitaria integrativa

Fermo restando l'obbligatorietà del versamento al fondo sanitario che sarà individuato/costituito dalle Parti, le aziende aderenti ad Assoartigiani continueranno a versare ai fondi di assistenza sanitaria integrativa già sottoscritti.

Le Parti, nella condivisione della rilevanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i Lavoratori dipendenti delle imprese, a cui il presente C.C.N.L. si applica, convengono di promuovere le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore di un Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale da individuarsi congiuntamente tra i primari fondi assicurativi.

Art. 9 - Occupazione femminile e pari opportunità

Le Parti concordano, anche ai fini dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità di cui alla normativa vigente, di verificare l'andamento dell'occupazione femminile all'interno delle attività svolte da O.P.L.M., con eventuali proposte di azioni positive.

Le Parti si impegnano a promuovere le pari opportunità per tutti, di accedere al mercato del lavoro con la consapevolezza che il lavoro quando è svolto in condizioni di libertà, sicurezza, dignità ed uguaglianza, con la garanzia retributiva, rappresenta uno strumento cardine di inclusione e protezione sociale.

Art. 10 - Ambiente di lavoro, salute, sicurezza ed igiene

AMBIENTE DI LAVORO

Le Parti si impegnano a promuovere iniziative atte a favorire le conoscenze relative alle sostanze usate nelle lavorazioni metalmeccaniche, impiantistiche, orafe, argentiere ed affini nelle imprese di ridotte dimensioni in relazione ai loro effetti sulla salute e sugli ambienti di vita e di lavoro.

Nelle Imprese Artigiane i Lavoratori e gli imprenditori, spesso fianco a fianco nelle fasi della produzione, hanno un comune interesse all'applicazione delle norme per la prevenzione degli

infortuni e delle malattie professionali e all'attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica nell'ambiente di lavoro; pertanto le Parti 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 di tali imprese .

I Lavoratori, analogamente agli imprenditori, hanno interesse a controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e promuovere la ricerca, l'attuazione delle misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Per focalizzare gli opportuni interventi in materia di prevenzione e di igiene ambientale nelle MPI, le Parti si incontreranno a livello territoriale di norma una volta all'anno su richiesta di una di esse, per la stesura delle mappe di rischio locali e per la determinazione dei relativi interventi dei servizi alla prevenzione.

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Ai sensi del D.Lgs 81/08 e s.m.i., al Lavoratore saranno forniti i Dispositivi di Protezione Individuale, evidenziati dal documento di valutazione dei rischi, che dovranno essere correttamente utilizzati nell'attività lavorativa, con obbligo di controllo e sanzione da parte del datore di lavoro.

Al Lavoratore che in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, dovrà essere garantito l'utilizzo, dei mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso l'impresa.

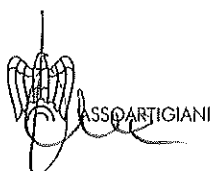
D.P.I.

Nei casi previsti dalla legge e dagli accordi contrattuali, il datore di lavoro fornirà gratuitamente al Lavoratore idonei D.P.I. – Dispositivi di Protezione Individuale, osservando tutte le precauzioni igieniche e di sicurezza necessarie.

D'altro canto, il Lavoratore dovrà utilizzare i dispositivi di protezione avuti in consegna conformemente alle disposizioni aziendali, curandone e rispettandone la conservazione e il buono stato.

IGIENE E SICUREZZA DEL 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'aerazione, 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.



Art. 11 - Assunzione

L'assunzione del Lavoratore è fatta in conformità alle norme di legge in vigore e s.m.i., che potranno essere oggetto di successivi accordi interconfederali che adegueranno il presente C.C.N.L..

Il datore di lavoro nella lettera di assunzione, da consegnare al Lavoratore, deve informare il Lavoratore riguardo le condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.

Si rileva pertanto che si rende obbligatorio prevedere l'indicazione di:

- l'identità delle parti;
- il luogo di lavoro;
- la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al Lavoratore;
- la data inizio del rapporto di lavoro;
- la tipologia di rapporto, precisando in caso di rapporti a termine la data di conclusione o la durata dello stesso;
- la durata del periodo di prova;
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- la durata delle ferie, nonché degli altri permessi retribuiti e le modalità di determinazione e fruizione degli stessi;
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del Lavoratore;
- l'importo iniziale della retribuzione o il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto prevede una organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in parte prevedibile;
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con le indicazioni delle Parti che lo hanno sottoscritto;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore stesso.

Se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il Lavoratore circa:

- la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;

- le ore e i giorni di riferimento in cui il Lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
- il periodo minimo di preavviso a cui il Lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;

L'obbligo di informazione è assolto mediante la consegna al Lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

- del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
- della copia della comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro inviata al centro per l'impiego competente.

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. 12 - 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 dei rapporti di lavoro "ad nutum" 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, integrando tale trattamento, in caso di lavorazione a cottimo, con il guadagno spettante per il lavoro eseguito.

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.

La durata del periodo di prova non può essere superiore a:

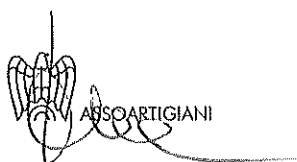
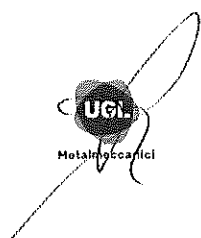


Tabella - Durata del periodo di prova		
Livello	Durata ordinaria	Durata ridotta
categorie operaie D1 e D2	4 settimane	20 giorni
categorie operaie C1 e C2	6 settimane	4 settimane
cat. operaie C3 e superiori - metalmeccanici - orafi	6 settimane 7 settimane	4 settimane 5 settimane
categorie impiegati	3 mesi	2 mesi

I giorni indicati nella durata ordinaria o ridotta devono intendersi come giorni di calendario.

I periodi di prova sono ridotti nelle misure sopra indicate per i Lavoratori:

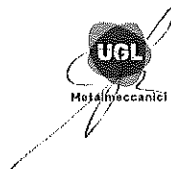
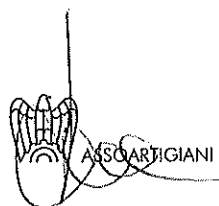
- a) che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende totalmente sovrapponibili;
- b) che abbiano completato presso altre aziende, totalmente sovrapponibili, il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

Nel caso di assunzione entro dodici mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di Lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento, non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi la durata della prova è ridotta nella stessa misura.

Al fine di poter usufruire delle riduzioni sopra riportate i Lavoratori di cui ai punti a) e b) dovranno presentare all'azienda, al momento dell'assunzione, gli attestati o i certificati di lavoro atti a documentare i compiti e le funzioni svolte nelle precedenti occupazioni.

Non è ammessa né la protrazione, né la rinnovazione del periodo di prova, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il Lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.



Art. 13 - Classificazione dei Lavoratori con riferimento EQF

Le Parti, prendono atto dei profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni, anche nelle imprese di dimensioni ridotte, in funzione dell'evoluzione dei mercati, delle filiere, della crescente digitalizzazione e dalle innovazioni operazionali, della conseguente necessità di trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità. In questo contesto, il sistema di inquadramento tende a valorizzare il contributo del Lavoratore in termini di competenza, responsabilità ed autonomia proprie dei diversi ruoli aziendali aggiornando i contenuti di competenze professionali. Altresì si adegua la terminologia del sistema di inquadramento previsto dal presente C.C.N.L., prendendo atto delle innovazioni tecnologiche ed organizzative e della trasformazione digitale dell'impresa e della società, dell'internazionalizzazione delle organizzazioni e dei sistemi professionali anche con riferimento al sistema europeo EQF (European Qualifications Framework), con l'intento di offrire la migliore compatibilità con il quadro normativo e di certificazione generali e di comparto/filiera dei sistemi aziendali produttivi e di committenza.

A) CRITERI DI COLLOCAZIONE

L'inquadramento dei Lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle seguenti gerarchie interpretative: declaratorie generali, profili professionali ed esemplificazioni. Gli esempi si riferiscono alle figure professionali dei Lavoratori più diffuse.

I Lavoratori ascrivibili nelle diverse categorie legali di quadri, impiegati e operai sono inquadrati in una classificazione unica articolata in nove livelli di inquadramento ricompresi in quattro campi di responsabilità di ruolo:

D. Ruoli Operativi: Livelli D1 e D2;

C. Ruoli Tecnico Specifici: Livelli C1, C2 e C3;

B. Ruoli Specialistici e Gestionali: Livelli B1, B2 e B3;

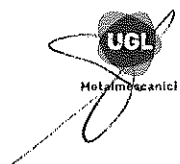
A. Ruoli di Gestione del cambiamento e Innovazione: Livello A1

Note a verbale

1) Ai fini della classificazione nelle categorie legali di operaio ed impiegato, si considera la prevalenza di attività manuale o operativa nell'esercizio del ruolo, indipendentemente dal livello di inquadramento.

2) Ai Lavoratori c.d. intermedi continuano ad essere applicati i trattamenti in atto.

Le declaratorie a seguire sono definite sulla base dei seguenti criteri di professionalità: autonomia - responsabilità gerarchico/funzionale, competenza tecnico-specifica, competenze trasversali,



polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo ed innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione.

Gli elementi di professionalità elencati sono precisati ed esemplificati nelle diverse possibili applicazioni determinate dal contesto aziendale e vanno riferiti al ruolo effettivamente svolto dal Lavoratore nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Le declaratorie individuano le competenze, le relative intensità e le aree di autonomia e responsabilità distintive dei ruoli che afferiscono allo stesso livello di inquadramento, selezionate e graduate in funzione del contesto aziendale.

I criteri di professionalità in cui sono articolate le declaratorie, non sono necessariamente compresenti e concorrono tutti o in parte o con diverso peso, in funzione dello specifico contesto organizzativo e tecnologico, che caratterizza l'impresa o la singola unità operativa/funzionale, tenendo conto dell'ampia articolazione su più comparti e varietà dimensionale del settore metalmeccanico, dell'installazione d'impianti, orafa, argentero ed affini.

Per Lavoratori direttivi si intendono i Lavoratori con funzioni gerarchiche o dotati di autonomia tecnica organizzativa in funzione del relativo livello di inquadramento.

Campo D - Ruoli Operativi: Livelli D1 e D2

Livello D1

Appartengono a questo livello:

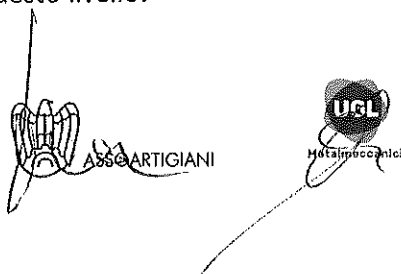
i Lavoratori che svolgono attività produttive, amministrative o di servizio elementari relative a un limitato numero di posizioni di lavoro di uno specifico ambito operativo/funzionale secondo istruzioni di lavoro definite. Per questo ruolo non sono richieste conoscenze e/o abilità professionali specifiche ma competenze digitali, aritmetiche e di comunicazione di base.

In funzione dei contesti aziendali tali Lavoratori sono coordinati nella partecipazione alle iniziative di miglioramento aziendali.

Il presente C.C.N.L. non prevede una categoria corrispondente alla storica prima categoria industria o sesta categoria artigiana di altri istituti del lavoro nel settore metalmeccanico: i Lavoratori già in forza con altro contratto, alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L. e inquadrati in prima categoria industria o sesta categoria artigiana sono riclassificati nel livello D1.

Livello D2

Appartengono a questo livello:



i Lavoratori che con limitata autonomia svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ordinarie in un'area di lavoro determinata di uno specifico ambito operativo/produttivo o funzionale. Sono richieste conoscenze e abilità specifiche adeguate all'applicazione di istruzioni e procedure di lavoro utilizzando strumenti e sistemi, anche digitali, preimpostati.

In funzione dei contesti aziendali esercitano una limitata iniziativa di adattamento, manutenzione e regolazione su attività e strumenti, interagiscono col proprio gruppo di lavoro, riportano autonomamente gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate, utilizzando rapporti preimpostati o informatizzati e semplici strumenti di comunicazione digitale, adottando la corretta terminologia tecnica di base anche di origine straniera. Tali Lavoratori sono normalmente coinvolti utilizzando le metodologie prescritte nelle eventuali iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.

Campo C - Ruoli Tecnico Specifici: Livelli C1, C2 e C3

Livello C1

Appartengono a questo livello:

i Lavoratori con le caratteristiche di cui alla declaratoria del livello D2 che svolgono le attività di un'area di lavoro determinata di uno specifico ambito operativo funzionale con polivalenza, riconosciuta autonomia, con competenza di diagnosi tecnico-specifiche e di comunicazione e lavoro in gruppo.

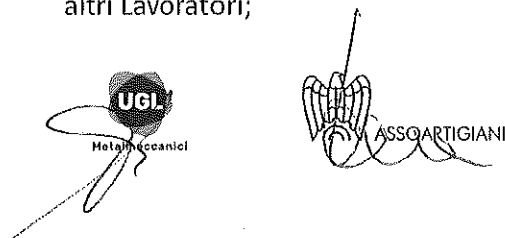
In funzione dei contesti aziendali svolgono con carattere di continuità attività di collegamento operativo non gerarchico all'interno del team o con i team connessi, di tutoraggio e formazione in affiancamento ai colleghi secondo piani e modalità definiti. Propongono interventi di semplici modifiche e adattamenti e forniscono un apporto attivo ai processi di miglioramento con autonomia nell'applicazione delle metodologie disponibili.

Livello C2

Appartengono a questo livello:

i Lavoratori che apportano, con normale autonomia nella scelta esecutiva dei procedimenti, il contributo individuale nell'ambito di attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ricorrenti, complesse e di elevata precisione, sulla base di conoscenze ed abilità complete della tecnologia e della disciplina specifica con la capacità di interpretare istruzioni, disegni, schemi, modelli di normale utilizzo e di applicare nell'ambito di procedure generali, le più opportune tecniche e strumenti, anche digitali, di analisi ed intervento, con la responsabilità della corretta esecuzione;

nell'ambito di tale autonomia esecutiva, in base alle definizioni organizzative guidano un gruppo di altri Lavoratori;



in funzione dei contesti aziendali, contribuiscono all'adattamento, manutenzione e regolazione dei processi relativi al proprio gruppo di lavoro, comunicando gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate nelle modalità prescritte, anche utilizzando strumenti di comunicazione e semplice ricerca ed elaborazione digitale dei dati e delle informazioni, con utilizzo elementare di terminologia nella lingua straniera rilevante. Operano in un ampio ambito operativo o funzionale e con consapevolezza interdisciplinare sono capaci di interagire con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori, anche esterni;

I Lavoratori partecipano attivamente alle iniziative o sistemi di miglioramento assicurando il corretto utilizzo delle metodologie adottate e coordinando operativamente i gruppi di lavoro e miglioramento.

Livello C3

Appartengono a questo livello:

i Lavoratori che hanno responsabilità sullo svolgimento ed i risultati di specifiche attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio con le opportune autonomie di iniziativa nell'ambito delle previsioni aziendali a fronte della variabilità dei processi.

Nell'ambito di tale autonomia di iniziativa, in base alle definizioni organizzative guidano e controllano gruppi o squadre articolate di altri Lavoratori con eventuale interfaccia verso altre unità e funzioni.

Posseggono complete ed articolate competenze delle tecnologie e delle discipline specifiche che permettono di affrontare autonomamente operazioni e lavori complessi e di elevata difficoltà, anche non ricorrenti, ed effettuano diagnosi e definiscono metodi e strumenti nell'ambito di direttive generali, con l'utilizzo di dispositivi ed applicazioni digitali, specialistiche e complesse non predeterminate. Svolgono con autonomo contributo di diagnosi ed analisi, adattamento, manutenzione e regolazione di sistemi complessi e meccatronici, comunicando gli avanzamenti operativi, le anomalie e le soluzioni identificate nei modi adeguati anche utilizzando strumenti di comunicazione, reperimento dell'informazione ed elaborazione digitale.

In funzione dei contesti aziendali coordinano le attività con definizione delle priorità operative a fronte delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, con adeguato utilizzo della lingua straniera in uso. Operano su una famiglia di processi con elevata consapevolezza interdisciplinare ed in interazione con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori esterni. Tali Lavoratori guidano iniziative o attività riferite ai sistemi di miglioramento assicurando la scelta ed il corretto utilizzo delle metodologie nell'ambito delle direttive generali.

Campo B - Ruoli Specialistici e Gestionali: Livelli B1, B2 E B3

LIVELLO B1

Appartengono a questo livello:

i Lavoratori che nell'ambito di importanti funzioni o aree di specializzazione, con ampia autonomia operativa e responsabilità dei risultati svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio di elevato livello tecnico. Possiedono competenza e perizia tecnico-specifiche elevate derivanti da articolati percorsi di esperienza e formazione.

In base alle definizioni organizzative guidano, coordinano e conducono con apporto di elevata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri Lavoratori.

In funzione dei contesti aziendali propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure e dei livelli di responsabilità, modifiche e varianti, con autonomia di diagnosi, analisi, definizione e regolazione dei processi e degli strumenti, con autonomia nella presentazione delle attività e dei problemi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera in uso.

Contribuiscono con competenze ed attività riferite ad ambiti funzionali anche in diverse aree operative aziendali e con i clienti e fornitori esterni e interni.

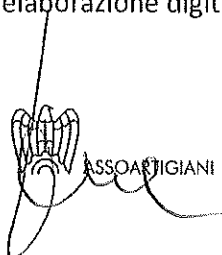
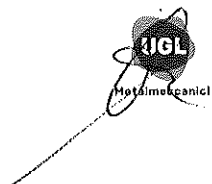
Sono supportati nello sviluppo di un proprio percorso di apprendimento continuo e contribuiscono allo sviluppo di competenza dei propri collaboratori.

Guidano in funzione di significativi obiettivi iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.

LIVELLO B2

Appartengono a questo livello:

i Lavoratori direttivi dotati di competenze specialistiche rilevanti per l'efficienza e la continuità tecnico produttiva dell'azienda. In base alle definizioni organizzative esercitano, con discrezionalità di decisione nell'ambito di direttive generali, responsabilità autonoma di unità e/o progetti, assicurando la gestione organizzativa ed economica delle risorse assegnate. Sono in grado di svolgere e coordinare con definizione delle priorità operative attività complesse in condizioni normalmente prevedibili ma soggette a cambiamento, diagnosticando le soluzioni e scegliendo l'utilizzo dei metodi e degli strumenti specialistici e generali pertinenti. Sviluppano attivamente il proprio percorso di apprendimento continuo. Sono dotati di un'avanzata competenza di reperimento e trattamento delle informazioni tecnico economiche necessarie e di impostare analisi e presentazioni complesse, coordinando contributi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera in uso.



In funzione dei contesti aziendali, guidano lo sviluppo di competenza dei colleghi nelle aree di propria specializzazione e la motivazione dei propri collaboratori, stabilendo con le parti rilevanti le risorse di mezzi e tempi. Contribuiscono su ampie famiglie di tecnologie e funzioni, in diverse aree operative aziendali ed ambiti in relazione con altre funzioni aziendali e clienti e fornitori esterni in autonomia nell'ambito delle direttive generali. Promuovono e validano le modifiche e innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentano la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto.

Livello B3

Appartengono a questo livello:

i Lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del livello B2, presidiano competenze distintive ed, in funzione dei contesti e delle direttive generali aziendali, assicurano attività di gestione e supervisione di funzioni, servizi, enti produttivi e/o progetti fondamentali per l'azienda. Possiedono alta specializzazione sostenuta da percorsi di formazione avanzata ed esperienza specifica con competenza di gestione di cambiamenti o problemi non determinabili a priori, sviluppando soluzioni innovative in risposta a problemi complessi e negoziando autonomamente in contesti articolati e di incertezza.

In funzione dei contesti e di direttive generali pianificano e perseguono lo sviluppo di competenza e motivazione dei propri collaboratori, svolgono attività di coordinamento, integrazione e innovazione, organizzano e governano processi di modifica ed innovazione tecnica, metodologica ed organizzativa, contribuiscono alla configurazione dei progetti di investimento e rappresentano la propria area in ambiti interfunzionali di miglioramento e innovazione.

Campo A - Ruoli di gestione del cambiamento e dell'innovazione

Livello A1

Appartengono a questo livello:

i Lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del livello inferiore, con carattere di continuità e limitate deleghe di poteri e rappresentanza esercitano ampia autonomia nell'ambito degli obiettivi generali dell'impresa per il presidio di importanti aree di competenza specialistica e per la conduzione di uno o più servizi, unità e/o progetti, anche di grandi dimensioni e complessità e rilievo strategico, coordinando funzioni diverse ed assicurando la gestione dei fattori tecnologici, umani, organizzativi ed economici del perimetro assegnato, proponendo obiettivi specifici e contribuendo alla definizione degli stessi obiettivi generali in un contesto di cambiamento non determinabile a priori. Possiedono elevate capacità tecniche, gestionali, organizzative ed avanzata conoscenza del settore in cui operano e delle connessioni con i settori correlati. Sono in grado di operare e gestire per obiettivi nell'ambito di complessi processi aziendali governando le strategie di ottimizzazione e sviluppo delle risorse: umane, materiali ed immateriali.

Promuovono ed orientano processi di cambiamento strutturale, tecnico ed organizzativo utilizzando un articolato portafoglio di competenze tecnologiche, organizzative, personali e sociali.

Normativa Quadri

L'azienda ai sensi del combinato disposto dell'articolo 2049 del Codice civile e dell'articolo 5 della legge 13.5.1985, n. 190 e s.m.i. è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

Previa autorizzazione aziendale, ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno la partecipazione dei quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

La partecipazione dei singoli a corsi, seminari o altre iniziative formative sarà concordata tra l'azienda ed il Lavoratore interessato.

B) INSERIMENTO E MOBILITÀ PROFESSIONALE

I Lavoratori inquadrati nella categoria D1, intendendosi per tali i Lavoratori di primo impiego, dopo un periodo di permanenza nella stessa di dodici mesi comprensivi del periodo di prova, passeranno automaticamente al livello D2.

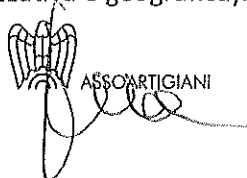
C) GLOSSARIO ED ESEMPLIFICAZIONI DEI CRITERI DI PROFESSIONALITÀ

Le Parti procederanno ad armonizzare le presenti norme contrattuali nell'ambito dell'O.P.L.M., che si attiverà subito dopo la firma del presente C.C.N.L.

1. Autonomia-Responsabilità gerarchico/funzionale: è l'ampiezza di impatto e di influenza gerarchica o tecnico/funzionale e/o il grado di autonomia e discrezionalità esecutiva e d'iniziativa sulle attività attribuite in un determinato contesto organizzativo. Tale contributo può essere riferito alla propria attività individuale o anche altre attività e risorse (umane, tecnologiche, economiche, materiali, informative, etc.)

Esemplificazioni:

- tipi di responsabilità di budget/conto economico/risultato etc.;
- dimensione e qualificazione dei riporti in termini di ampiezza del controllo gerarchico funzionale;
- area organizzativa e complessità del prodotto/processo su cui si esercita l'influenza (tecnica, economica, organizzativa e geografica).



2. Competenza tecnica specifica: sono le conoscenze e le capacità tecniche operative, di processo, di prodotto e di prerequisiti di certificazione, studio e/o esperienza, direttamente connesse allo specifico ambito di azione nel contesto aziendale.

Esemplificazioni:

- controllo e regolazione;
- qualità per precisione, dimensione, valore, complessità, natura dei materiali e dei componenti, natura ed intensità dei rischi: di deterioramento del prodotto, di sicurezza, ambientali, di continuità del processo;
- autonomia di diagnostica ed adattamento nell'esecuzione dei compiti professionali in condizioni variabili;
- reperibilità di mercato;
- rilevanza competitiva aziendale;
- perimetro di influenza: attività personale, del gruppo, aziendale, di settore;
- indicatori di misura della prestazione.

3. Competenze trasversali e partecipazione al miglioramento: sono i saperi ed i saper fare che il Lavoratore può applicare e trasportare su differenti ambiti funzionali e di processo e che abilitano i risultati delle competenze tecnico specifiche in termini di efficacia ed efficienza. Esse comprendono competenze relazionali di ascolto e comunicazione, di lavoro individuale e collaborazione in gruppo, di *problem solving* per la partecipazione al miglioramento continuo, competenze digitali generali, di apprendimento permanente e di adattamento multiculturale e linguistico.

Esemplificazioni:

- ascolto comunicazione e relazione;
- partecipazione al miglioramento continuo e suggerimenti;
- partecipazione e coordinamento del lavoro di gruppo;
- esposizione al cliente ed al fornitore;
- agilità ed adattabilità;
- pianificazione e gestione;
- apprendimento continuo e formazione di sé;
- supporto e formazione di altri;
- lingue straniere;
- utilizzo degli strumenti informatici e digitali.

4. Polivalenza: è la capacità di effettuare, in un perimetro definito dell'organizzazione, prestazioni analoghe: diverse posizioni sulla stessa linea/ufficio o la stessa posizione su più linee, uffici, unità organizzative.

Esemplificazioni:

- capacità di ricoprire posizioni diverse di complessità ed onerosità equivalente nella stessa unità organizzativa o disimpegnare la stessa posizione in diverse unità organizzative e contesti operativi diversi.

5. Polifunzionalità: è la capacità del Lavoratore di svolgere attività normalmente riferibili a diverse aree di mestiere/funzionali ed esercitare la responsabilità in aree funzionali diverse
Esemplificazioni:

- capacità di esercizio della propria attività/responsabilità in integrazione con ruoli tecnici diversi, o di attingere ad altri saperi tecnico/disciplinari per svolgere attività o presidiare più funzioni in posizioni composite.

6. Miglioramento continuo e innovazione: partecipazione ai nuovi sistemi integrati di gestione operativa e di organizzazione del lavoro ad esempio certificazioni di qualità, di processo e di sicurezza o normativo che richiedono capacità di contribuire ai cicli di miglioramento continuo e processi di innovazione a fronte delle evoluzioni della tecnologia e dei mercati, per il miglioramento delle condizioni di lavoro, dell'efficienza.

Esemplificazioni:

- attitudine cliente/fornitore interno lungo il processo;
- capacità di contribuire all'implementazione delle soluzioni tecniche, di prodotto e processo, ed organizzative;
- capacità di utilizzare, sviluppare individualmente e/o collaborativamente, metodologie e strumenti, anche digitali, previsti nell'ambito dei modelli organizzativi;
- capacità di guidare/orientare il miglioramento e/o l'innovazione;
- capacità di diffusione delle pratiche e di elaborare proposte innovative.

LIVELLO	CAMPI PROFESSIONALI	CATEGORIE		
		Industria Metalmeccanica	Artigianato Metalmeccanica	Artigianato Orafi Argentieri
D1	D RUOLI OPERATIVI	ex1 e 2	6	6
D2		3	5	5
C1	C RUOLI TECNICO SCIENTIFICI	3S		
C2		4	4	4
C3		5	3	3
B1	B RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI	5S	2S	
B2		6	2	2
B3		7	1	1
A1	A RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE	8	1Q	1Q

Art. 14 - Orario di lavoro - Lavori a turni - Ex festività

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro ordinario viene fissata in quaranta ore distribuite di norma in cinque giorni lavorativi sulla base di otto ore giornaliere dal lunedì al venerdì. L'orario settimanale di quaranta ore può essere distribuito in sei giorni lavorativi.

Diverse distribuzioni dell'orario settimanale potranno essere definite a livello aziendale tra impresa e R.S.U. e R.S.A., ove le stesse esistano. L'accordo sarà notificato all'O.P.L.M. entro venti giorni dalla sua stipula.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi quindici minuti o oltre i quindici e fino ai trenta.

ORARIO PLURISETTIMANALE

L'orario plurisettemanale, la cui media è di quaranta ore settimanali di lavoro ordinario in un periodo non superiore a dodici mesi, potrà essere attivato, per ragioni produttive, dal vertice imprenditoriale per un massimo di centoventi ore annue, da realizzarsi per l'intera forza, reparti o gruppi di Lavoratori, con un massimo di orario settimanale di quarantotto ore.

Nel caso in cui nel corso dell'anno vengano disposte dal vertice imprenditoriale anche ore di straordinario in regime di "quote esenti", il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun Lavoratore per entrambi gli istituti non potrà eccedere le centoventi ore annue.

Le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto sono stabilite dal vertice imprenditoriale previo esame con la R.S.A. o RSU, ove esistenti, che si intenderà esaurito decorsi dieci giorni, ridotti a cinque in casi di urgenza, dalla data dell'incontro indicata nella convocazione. Nel corso dell'esame congiunto verranno indicati i gruppi dei Lavoratori interessati, le ore necessarie e la loro collocazione temporale.

Le successive modalità del recupero, per realizzare la media delle quaranta ore settimanali al termine dei dodici mesi dall'attivazione dell'orario plurisettemanale, saranno concordate tra azienda e Lavoratori ovvero con la R.S.U., R.S.A. ove esistenti.

L'accordo sarà altresì notificato all'O.P.L.M. entro venti giorni dalla sua stipula.

La comunicazione ai Lavoratori sarà trasmessa a mezzo di comunicazione scritta a tutti i lavori interessati, nonché fornita mediante affissione in luogo accessibile a tutti gli interessati, o trasmissione telematica, con preavviso di almeno quindici giorni, ridotti a cinque in caso di urgenza.

I Lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale sarà riconosciuta ai Lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 25% per le ore prestate al sabato, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Nel caso di orario plurisettimanale per necessità improvvise le suddette maggiorazioni saranno elevate rispettivamente alla misura onnicomprensiva del 20% e del 30%.

L'attuazione dell'orario plurisettimanale è impegnativa per tutti i Lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

In caso di mancata prestazione, per i suddetti impedimenti, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione potranno essere effettuate compensazioni tramite recuperi ovvero con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili ore di permessi retribuiti, ore di ferie ovvero ore accantonate in conto ore o banca ore ovvero anche permessi non retribuiti, tenendo conto in questo caso della preferenza espressa dal Lavoratore.

Diverse modalità di articolazione dell'orario plurisettimanale potranno essere definite per accordo in sede aziendale con accordo tra impresa e Lavoratori o la R.S.A. o R.S.U. ove esistenti.

Sono fatti comunque salvi gli accordi aziendali in essere di miglior favore.

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 L. 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 (01 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. 15 - Telelavoro e *smart working*

Le Parti riconoscono, a fronte della evoluzione tecnologica che ha determinato un forte impatto anche sulle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, necessario regolamentare forme di espletamento dell'attività lavorativa atte a migliorare la capacità aziendale, intesa nel suo complesso, di raggiungere obiettivi competitivi, combinando la flessibilità, l'autonomia e la collaborazione, con l'ottimizzazione di strumenti, risorse e luoghi di lavoro. Conseguentemente, talune attività possono essere svolte anche al di fuori dei locali aziendali, in modalità di **telelavoro**, laddove tale ipotesi venga esercitata con regolarità e continuità ovvero in modalità di **lavoro agile** (*smart working*), nel caso in cui tale modalità venga esercitata in modo non regolare e non continuativo.

Specificatamente, per **telelavoro** s'intende la prestazione di lavoro eseguita in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, al di fuori della sede ordinaria di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie che consentano il collegamento con l'azienda e/o l'amministrazione di appartenenza.

Il telelavoro è disciplinato dai seguenti principi: **a)** volontarietà delle parti; **b)** possibilità di reversibilità del rapporto; **c)** pari opportunità; **d)** esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici, ivi compresi i rientri nei locali aziendali e la loro quantificazione; **e)** applicazione del C.C.N.L..

Le modalità di espletamento della prestazione lavorativa concordate tra le parti, devono risultare da atto scritto.

Il datore di lavoro deve provvedere, a proprie spese all'installazione, gestione e manutenzione delle attrezzature, di cui resta proprietario, necessarie per adibire una postazione idonea alle esigenze lavorative. Il telelavoro avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero del Lavoratore e sarà distribuita, a discrezione dello stesso, nell'arco della giornata. Potrà anche essere concordato un periodo di reperibilità non superiore a due ore giornaliere per chi opera a tempo pieno e un'ora per il personale part-time.

Per **smart working**, ai sensi della L. 81/2017 devono intendersi tutte le forme di svolgimento della prestazione flessibili rispetto all'orario e al luogo.

Parte integrante del lavoro agile sono gli strumenti tecnologici che vengono forniti dal datore di lavoro, il quale ne garantisce anche il buon funzionamento. Per l'adozione dello *smart working* è

necessario un accordo scritto tra datore di lavoro e dipendente, il quale dovrà essere inviato telematicamente agli organismi competenti, laddove previsti, e contenere le seguenti indicazioni:

- a) la durata;
- b) il preavviso, che deve essere di almeno 30 giorni (90 per i Lavoratori disabili) per gli accordi a tempo indeterminato, ovvero ogni qual volta si sia in presenza di un giustificato motivo;
- c) la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il Lavoratore;
- d) le modalità di controllo e le regole disciplinari della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.

I Lavoratori in smart working avranno diritto al medesimo trattamento retributivo e normativo, ove compatibili con le modalità di espletamento della prestazione lavorativa, rispetto ai loro colleghi anche con riguardo all'adozione di adeguate norme di sicurezza. In particolare, per quanto riguarda l'orario di lavoro, di fianco al riconoscimento del diritto alla disconnessione, agli smart workers devono applicarsi i limiti di orario previsti dalla normativa vigente e dal presente C.C.N.L..

Art. 16 - 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 quarantotto ore settimanali, per un massimo di:

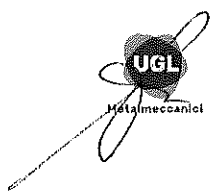
- centoventi ore nell'anno per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti;
- centocinquantadue ore nell'anno per il settore Orafi e Argentieri.

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, Installazione di Impianti ed Orafi ed Argentieri entro un periodo di sei 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 dodici mesi, tali da lasciare invariato mediamente il normale orario di lavoro.



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

Rimane ferma la normale retribuzione del Lavoratore per quaranta 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.

SETTORE METALMECCANICA ED INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

Qualora, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, si rilevi per un singolo Lavoratore sia in vigore 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/territoriali, dovranno essere salvaguardate.

SETTORE ORAFO, ARGENTIERO ED AFFINI

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

Art. 17 - Gestione dei regimi di orario

Le parti, su esplicito mandato dell'O.P.L.M. a livello regionale/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 dei rapporti 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 secondo livello regionale/territoriale potranno costituire una banca ore garantita dalla bilateralità, individuando tra gli istituti contrattuali e di

legge, compreso quanto previsto dall'articolo 16 (Flessibilità dell'orario di lavoro), 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. 18 - 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 16 (Flessibilità dell'orario di lavoro) del presente contratto, le Parti convengono che, per accordo aziendale 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 dodici 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.

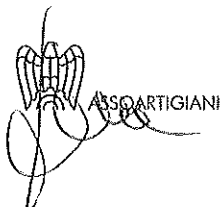
Il suddetto recupero può avvenire anche sulla base delle esigenze del Lavoratore interessato, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.

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

Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo entro dodici 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 nazionale dell'O.P.L.M. o regionale/territoriale attueranno verifiche almeno annuali e potranno definire specifiche modalità attuative e sull'andamento generale dell'istituto



Art. 19 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui all'articolo 14 (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 due ore giornaliere e dieci settimanali.

Fermi restando i limiti di cui sopra viene fissato un limite massimo annuale di 230 ore 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 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 ventidue alle ore sei 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.

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 otto ore) 45%;
- lavoro straordinario notturno (oltre otto 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 cinque 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 due ore e sarà retribuito con una maggiorazione del 25% per le prime tre ore e nel caso che la prestazione superi le prime tre 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 otto ore): 45%;
- lavoro straordinario notturno (oltre otto 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 cinque 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 due ore e sarà retribuito con una maggiorazione del 25% per le prime tre ore e nel caso che la prestazione superi le prime tre ore tutte le ore successive saranno retribuite con una maggiorazione del 50%.

LAVORATORI CON FUNZIONI DIRETTIVE

In riferimento all'art. 17, comma 5), D.Lgs. n. 66/2003 (attuazione delle direttive 93/104/ce e 2000/34/ce concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), 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 A1 euro settanta;
- impiegati con funzioni direttive euro cinquanta;

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 livello B3, ivi compresi gli aumenti periodici di anzianità.

Art. 20 - Riposo settimanale

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



Sono fatte salve le deroghe e le 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. 21 - Lavoro a tempo parziale

Le Parti, ritengono 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.

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

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 (IN REGIME *PART-TIME*)

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale può essere prevista la possibilità del datore di lavoro 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 cinque giorni lavorativi.

È 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 sette giorni lavorativi.

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

- 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 centocinquanta ore di cui all'articolo 41 (Diritto allo studio);
- necessità di sottoporsi a cicli di cura in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- accudire figli fino al compimento del ottavo 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%.

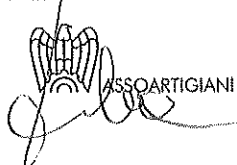
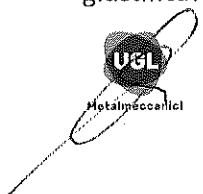
LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO (IN REGIME *PART-TIME*)

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano i settori disciplinati dal presente C.C.N.L., 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 otto ore giornaliere e delle quaranta 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 18 (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, le richieste 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/territoriale effettueranno verifiche almeno annuali sull'andamento dell'istituto contrattuale tenendo conto delle realtà territoriali, anche per il tramite dell'O.P.L.M..

Art. 22 - Contratto di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova e, oltre alle informazioni di cui all'articolo 1, comma 1), del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, novellato dal decreto legislativo 81 del 2015 artt. 13-18, deve contenere i seguenti elementi:

- la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal Lavoratore;
- il trattamento economico e normativo spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al Lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del Lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto, le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il Lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.

Art. 23 - 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, atte a soddisfare le esigenze produttive.

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 ventiquattro mesi, concluso fra un datore di lavoro e un Lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. In relazione a quanto disposto dal D.lgs. 81/2015, così come modificato dalla legge 96/2018 al contratto subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi, fermo restando che potrà elevarsi la durata a ventiquattro mesi in presenza delle seguenti condizioni: a) implementazione del personale per necessità legate al rispetto di particolari tempistiche imposte dall'attività richiesta da servizi non programmabili, anche in assenza di incremento di lavorazioni b) necessità di avere a disposizione operatori con requisiti particolari c) esigenze temporanee ed oggettive estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri Lavoratori d) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Il contratto può essere prorogato, con il consenso del Lavoratore, solo quando la durata iniziale dello stesso sia inferiore a ventiquattro mesi e, comunque per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi.

a) AFFIANCAMENTO

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a centoventi 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 due 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 zero a cinque dipendenti, comprendendo tra questi sia i Lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di tre Lavoratori a termine.



Per le imprese con più di cinque fino a otto dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di quattro Lavoratori a termine.

Nelle imprese che occupano da nove a quindici dipendenti, è consentita l'assunzione di un Lavoratore con contratto a termine per ogni Lavoratore in forza.

Nelle imprese che occupano più di quindici dipendenti, è consentita l'assunzione di Lavoratori con contratto a termine fino al massimo del 40% dei Lavoratori assunti a tempo indeterminato.

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, riguardo i contratti a tempo determinato, le imprese rientranti nelle fattispecie disciplinate dalla fonte legislativa richiamata e per cui sia sottoscritto un accordo a livello aziendale e/o territoriale dall'O.S. firmataria del presente C.C.N.L.

c) DURATA COMPLESSIVA MASSIMA DEL RAPPORTO

Ai sensi dell'art. 19, comma 2), prima parte, del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. , 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 trentasei 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 una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

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.

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 c. 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. 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 dodici mesi.

e) INTERVALLI TEMPORALI

In riferimento all'art. 21, comma 2), seconda parte, D.Lgs. n. 81/2015 le Parti convengono che ai contratti stipulati ai sensi del presente articolo trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro; tale intervallo è stabilito secondo le seguenti misure:

- dieci giorni per i contratti a termine di durata superiore a sei mesi;
- cinque giorni per i contratti a termine di durata fino a sei mesi.

In riferimento all'art. 21, comma , seconda parte, D.Lgs. n. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Art. 24 - Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante

PREMESSA

Le Parti si danno atto che nel comparto artigiano delle imprese 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 finalizzato alla formazione e all'occupazione (D.Lgs. n. 81/2015) e s.m.i.

Le Parti si danno atto che il contratto di apprendistato rappresenta un contratto di lavoro a tempo indeterminato in un sistema duale, formazione e lavoro, finalizzato alla sua positiva conclusione e consolidamento della posizione a tempo indeterminato.

a) NORME GENERALI

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi degli artt. 41, 42 e 44 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., e al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.



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

Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e regolamentazione del presente articolo valgono per gli apprendisti le norme del presente C.C.N.L..

b) ETÀ DI ASSUNZIONE

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età compresa tra i diciotto anni ed i trenta anni non compiuti.

Ai sensi dell'art. 44, comma 1), del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

c) 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 h) - retribuzione; 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 f) del presente articolo e per le relative mansioni.

d) PERIODO DI PROVA

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

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro "ad nutum", 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 un mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

e) APPRENDISTATO PRESSO ALTRI DATORI DI LAVORO

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai dodici mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto, per la qualifica e per il diploma professionale, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a dodici mesi.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di detti periodi di apprendistato precedentemente prestati, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Le imprese rilasceranno all'apprendista un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti e la attività per le quali sono stati effettuati nonché la formazione erogata.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

f) DURATA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in sei 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. da B3 a C3) durata: cinque anni
- 2° Gruppo (Cat. da C2 a D2) durata: cinque anni

Settore Orafi

- 1° Gruppo (Cat. da B3 a C3) durata: cinque anni
- 2° Gruppo (Cat. da C2 a D2) durata: cinque anni

Impiegati

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

Eventuali contratti di apprendistato relativi alla Categoria D1, 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 sei mesi se l'apprendista è in possesso di un titolo di studio post-obbligo attinente alla qualifica da raggiungere;
- di dodici 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 sei mesi.

g) 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 sessanta 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 quindici 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 Parti firmatarie.

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

h) 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

Tabella - Progressione della retribuzione apprendistato										
Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1 ^a	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
2 ^a	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
impiegati amministrativi	70%	70%	75%	80%	85%	90%				
impiegati (centralinisti)	70%	70%	75%	80%						

i) 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.

Il piano formativo individuale potrà essere definito entro trenta 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/territoriali in materia di richiesta di parere di conformità all'O.P.L.M. e/o Ente Bilaterale territoriale, ove esistente, sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato.

I) 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 o, in assenza di questi, dalle declaratorie o dai profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente C.C.N.L. ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'INAPP 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 per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere.

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

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.

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.

m) 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.

n) REGISTRAZIONE DELLA FORMAZIONE E DELLA QUALIFICA

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel fascicolo elettronico del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire, a cura del datore di lavoro, anche su supporti informatici tracciabili e/o fogli firma. Il datore di lavoro dovrà conservare, per le eventuali verifiche da parte degli Organi di controllo, tutta la documentazione.

o) PROFILI FORMATIVI APPRENDISTATO

Le Parti concordano che i profili formativi per l'apprendistato professionalizzante saranno prodotti dall'O.P.L.M. con proprio atto.

p) FERIE

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

q) GRATIFICA NATALIZIA - TREDICESIMA

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

r) 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 C.C.N.L..

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.

s) ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA

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

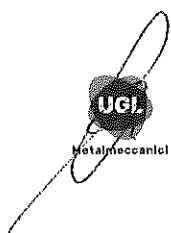
t) DISCIPLINA DEL RECESSO

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 C.C.N.L..

u) DECORRENZA

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti a partire dalla vigenza del presente C.C.N.L. .



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

v) 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 C.C.N.L..

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

In considerazione della particolare legislazione vigente nelle province di Trento e Bolzano, si concorda di demandare all'O.P.L.M. la definizione di aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato.

Art. 25 - Contratto di somministrazione

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più Lavoratori suoi dipendenti i quali, per tutta la durata delle missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. 81 del 2015 e s.m.i. le Parti stabiliscono che il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è consentito nelle seguenti ipotesi:

- attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;
- sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Il ricorso al contratto di somministrazione è sempre vietato nelle ipotesi di:

- la sostituzione di Lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 223/1991, che abbiano riguardato Lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento dell'integrazione salariale,

che interessino Lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al D.Lgs. 81 del 2008 e s.m.i..

Le Parti convengono che i prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 20% dei Lavoratori occupati dall'azienda utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato.

Per quando non espressamente previsto valgono le disposizioni di legge e i regolamenti vigenti.

Art. 26 - 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. 27 Minimi contrattuali - Retribuzione tabellare;

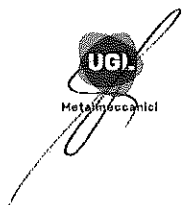
Retribuzione di fatto: è la retribuzione tabellare di cui al punto precedente più, gli eventuali superminimi goduti dal Lavoratore, nonché gli scatti di anzianità maturati;

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 (centosettantatré).

Art. 27 - Minimi contrattuali - Retribuzione tabellare

Le Parti convengono, per le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. i seguenti minimi retributivi:



SETTORE METALMECCANICA ED INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

Tabella - Retribuzione minima contrattuale Metalmeccanici			
Livello	Retribuzione tabellare al 30.11.2022	Aumenti 1.12.2022	Retribuzione tabellare dal 1.12.2022
A1	1.810,19	24,57	1.834,76
B3	1.810,19	24,57	1.834,76
B2	1.684,30	22,87	1.707,17
B1	1.590,39	21,60	1.611,99
C3	1.529,29	20,77	1.550,06
C2	1.441,41	19,57	1.460,98
C1	1.414,84	19,21	1.434,05
D2	1.388,28	18,85	1.407,13
D1	1.323,85	17,96	1.341,83

Ai Lavoratori inquadrati al livello A1 spetta un'indennità quadri di euro settanta mensili e ai Lavoratori impiegati con funzioni direttive inquadrati al livello B3 spetta un'indennità mensile di euro cinquanta.

SETTORE ORAFI ED ARGENTIERI

Tabella - Retribuzione minima contrattuale Orafi e Argentieri			
Livello	Retribuzione tabellare al 30.11.2022	Aumenti 1.12.2022	Retribuzione tabellare dall'1.12.2022
A1	1.811,52	24,74	1.836,26
B3	1.811,52	24,74	1.836,26
B2	1.687,74	23,07	1.710,81
B1	1.612,01	22,03	1.634,04
C3	1.536,28	21,00	1.557,28
C2	1.444,90	19,74	1.464,64
C1	1.417,15	19,36	1.436,51
D2	1.389,40	18,99	1.408,39

D1	1.317,31	18,01	1.335,32
----	----------	-------	----------

Ai Lavoratori inquadrati al livello A1 spetta un'indennità quadri di euro settanta mensili e ai Lavoratori impiegati con funzioni direttive inquadrati al livello B3 spetta un'indennità mensile di euro cinquanta.

Art. 28 - Trasferte

SETTORE METALMECCANICA E INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

Quando tra il Lavoratore comandato in trasferta e il titolare dell'impresa non sia preventivamente concordato di sostituire altre indennità indicate nei successivi paragrafi del presente articolo, agli operai competerà il seguente trattamento di rimborso a pie di lista delle spese occasionate dalla trasferta stessa:

a) 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 ai pernottamento ed ai pasti. Per tale motivo, detta indennità non ha carattere retributivo.

La misura dell'indennità di trasferta è la seguente:
- euro 36,75

Gli importi di cui sopra comprendono due pasti ed il pernottamento.

b) 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:

1) 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 quaranta 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;

- 2) 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 ventuno, oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o stabilimento di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro;
- 3) 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 ventidue;
- 4) l'indennità giornaliera di cui al punto a) è dovuta quando si verificano congiuntamente le condizioni previste ai punti 1), 2) e 3).

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

c) Al Lavoratore comandato in trasferta, oltre al trattamento previsto ai punti a) e b), 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:

- 1) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;
- 2) corresponsione di un importo pari all'85% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto 1) con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex articolo 18 (Lavoro straordinario, notturno e festivo). 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.

d) 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 cinque 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

e) in caso di infortunio o malattia il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di giorni dieci, ai termini 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 f). 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 quindici 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 f).

RIMBORSO SPESE VIAGGIO

f) 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.

g) 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 e rendicontazione.

PERMESSI

h) 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 un terzo e due terzi dell'indennità di trasferta a seconda che abbia consumato uno o due pasti durante il viaggio, una licenza minima di tre 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 trenta giorni dalla maturazione del diritto medesimo.

L'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, concederà la licenza medesima entro un periodo non superiore a trenta 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 sessanta giorni successivi alla data di godimento della licenza sopraddetta.

In caso di luttuosi o gravi eventi di famiglia relativi ai coniuge, ai figli, ai genitori ed ai fratelli del Lavoratore in trasferta, l'azienda dovrà a richiesta del medesimo, concedere un 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.

i) L'eventuale tassa di soggiorno o le spese postali e varie sostenute dal Lavoratore per conto dell'azienda saranno da questa rimborsate.

j) Ai Lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo o in quota verrà riconosciuta una maggiorazione del 10% sui minimi della indennità di trasferta.

k) La disciplina di cui al presente articolo non si applica nei confronti dei Lavoratori:

1) 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, pipe lines 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 e); nei casi e nei modi previsti al sopra citato punto sarà inoltre corrisposto il rimborso delle spese di trasporto per il rientro in sede.

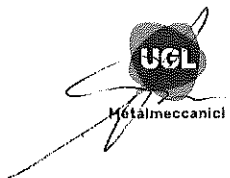
Agli stessi dovranno essere rimborsate le eventuali spese di trasporto con i mezzi autorizzati.

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;

2) che per l'attività esplicita 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 territoriali aderenti alle Parti già firmatarie. In caso di disaccordo deciderà l'Ispettorato del lavoro competente. 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 c).

l) 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 quattro 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. 29 - Reperibilità

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 nocumento a persone e/o strutture, potranno essere chiamati a rendersi reperibili fuori dell'orario di lavoro contrattuale.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

L'impegno alla reperibilità è volontario e dovrà risultare da atto scritto. Tale impegno potrà essere revocato dal Lavoratore con un preavviso di almeno trenta 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 trenta minuti dalla chiamata.

Il Lavoratore, pertanto, dovrà preventivamente comunicare il proprio esatto recapito in modo da essere immediatamente rintracciabile a mezzo comunicazione telefonica.

Di norma gli orari di reperibilità sono di sedici ore nei giorni feriali e di ventiquattro 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 ventiquattro ore consecutive, ricorrendo ad opportune turnazioni;
- d) che l'impegno di reperibilità sia limitato ad un massimo di sette 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 ventiquattro ore euro 13,65;
- reperibilità sedici ore euro 7,35.

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 C.C.N.L. per il lavoro straordinario notturno e festivo.

Nel caso in cui il Lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) oraria;
- b) giornaliera;
- c) settimanale.

La reperibilità settimanale non potrà eccedere le due settimane consecutive su quattro e non dovrà comunque coinvolgere più di sei giorni continuativi.

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

Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni.

Le ore di intervento effettuato, ivi comprese quelle cosiddette "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e saranno compensate con le maggiorazioni previste dal presente contratto nazionale per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.

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

Sulla base delle leggi vigenti e ferma restando la possibilità di accordi aziendali in materia, si concorda che è permessa la deroga, che non può assumere carattere di strutturalità, al riposo



giornaliero di undici ore consecutive per i Lavoratori che prestano la loro opera in regime di reperibilità garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a otto ore ed accordando una protezione appropriata.

In aggiunta al compenso per reperibilità, al trattamento economico per il tempo di viaggio e della retribuzione dovuta per la prestazione effettuata, per ogni chiamata da parte dell'azienda seguita da intervento effettivo sarà riconosciuto un compenso pari a euro cinque.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale ed il Lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento le spese di viaggio saranno rimborsate; la quantificazione del rimborso sarà effettuata secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto.

Il personale direttivo è escluso dall'applicazione della presente normativa.

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente articolo sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, le Parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali che regolamentano la materia disciplinata nel presente articolo.

Art. 30 - Cumulo di mansioni e passaggio di categoria

Al Lavoratore che è assegnato con carattere di continuità all'esecuzione di mansioni di diverse categorie professionali, competerà la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che 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 è inoltre previsto.

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 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, aspettativa, altre fattispecie previste dalla legge, comunque non oltre dodici mesi, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del Lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Art. 31 - 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.

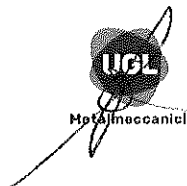
Spetta all'O.P.L.M. - anche nella propria funzione di promozione di pari opportunità - il compito di organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno nelle aziende del settore, di individuare comportamenti e percorsi idonei.

Art. 32 - Doveri e divieti del Lavoratore

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.

Il Lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'applicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- a) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- b) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;
- c) 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;

d) avere cura dei locali, del mobilio, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 33 - 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 tre ore di retribuzione;
- d) con la sospensione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) con il licenziamento ai sensi dell'art. 32 (Licenziamento per mancanze).

I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentino risarcimento di danno dovranno essere versati all'I.N.P.S..

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 cinque giorni, nel corso dei quali il Lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Tali giustificazioni si riterranno accolte se il provvedimento non verrà comminato entro:

- sei giorni successivi per il Settore Metalmeccanica ed installazione di impianti;
- dodici giorni successivi per il Settore Orafi, Argentieri ed Affini.

Art. 34 - 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 senza giustificato motivo;
- 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 e/o sostanze psicotrope senza regolare permesso;
- si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza e/o psicofisico alterato;
- 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. 35 - Licenziamento per mancanze

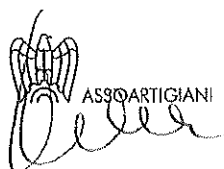
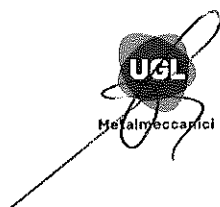
L'azienda potrà procedere al licenziamento senza preavviso del Lavoratore con la motivazione obbligatoria del provvedimento per iscritto, nei seguenti casi:

- 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'art. 31 (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 implichino 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.

In caso di licenziamento per mancanze di cui al presente articolo, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del Lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di sei giorni, fatta salva la retribuzione.



Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al Lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Art. 36 - 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 messo a disposizione del Lavoratore un prospetto, anche in formato digitale e/o elettronico, in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'impresa, il nome del Lavoratore, l'inquadramento, 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) Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati tempestivamente dal Lavoratore affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 37 - Controversie

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le Parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali e collettive tra azienda e Lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra l'azienda e le organizzazioni sindacali firmatarie a livello territoriale/regionale/nazionale.

Le controversie collettive sull'applicazione/interpretazione del presente contratto saranno esaminate dall'O.P.L.M. costituito tra le Parti stipulanti il presente C.C.N.L..

Art. 38 - 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. 39 - 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 C.C.

Art. 40 - Previdenza complementare

Le Parti, nella condivisione della rilevanza che riveste la previdenza complementare per i Lavoratori dipendenti delle Imprese Artigiane, ferma restando la previsione di obbligatorietà dell'istituto a fare data dal primo gennaio 2024, convengono di promuovere le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore di un Fondo di Previdenza Complementare intercategoriale da individuarsi congiuntamente, tra i primari fondi previdenziali bancari o assicurativi. In attesa della individuazione, le aziende aderenti ad Assoartigiani continueranno a versare ai fondi di previdenza complementare già sottoscritti.

Il sistema di previdenza complementare sarà regolato dall'accordo istitutivo, dallo Statuto, dal Regolamento del Fondo e dall'accordo di trasferimento della Forma Pensionistica Completare da altro fondo.

La contribuzione al Fondo con riferimento alla retribuzione tabellare sarà determinata dal regolamento e dall'accordo costitutivo e dagli accordi di transizione da fonti precedenti

Nell'ambito dell'O.P.L.M. le Parti effettueranno una comparazione tra le migliori soluzioni presenti sul mercato per conseguire il maggior vantaggio per Lavoratori e datori di lavoro.

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.



Art. 41 - 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 tre giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'art. 4 della suddetta legge e all'art. 1 del D.M. 21 luglio 2000, n. 278.

Art. 42 - Aspettativa non retribuita per documentate necessità personali e/o familiari

Periodi di aspettativa non retribuita oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, con durata minima di un mese e massima di sei non frazionabili purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa e tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative della stessa.

Art. 43 - Lavoratori studenti

Considerando la limitazione strutturale ed organica delle imprese fino a 4 dipendenti viene stabilito che, per esse, oltre la corresponsione della retribuzione per i giorni di assenza per esami, a tutti i Lavoratori studenti verranno concessi permessi retribuiti nella misura di venti ore annue, previa certificazione.

Art. 44 - Diritto allo studio

Per i Lavoratori delle Imprese Artigiane che occupano almeno cinque dipendenti deve essere messo a disposizione un ammontare di ore retribuite conteggiate aziendalmente nel triennio e corrispondenti a dieci 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 centocinquanta ore retribuite ogni tre anni, godibili anche in un solo anno fino ad esaurimento del monte-ore aziendale e sempre che 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 l'indicazione delle ore relative.

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 dai D.Lgs. 167/2011, dalla legge n. 25 del 19 gennaio 1955.

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 ed Installazione di Impianti;

- a) un solo Lavoratore per triennio nelle aziende da cinque a nove dipendenti aventi diritto;
- b) due Lavoratori per triennio nelle aziende da dieci a quattordici dipendenti aventi diritto;
- c) tre Lavoratori per triennio nelle aziende da quindici a diciannove dipendenti aventi diritto e via via procedendo per i multipli di cinque.

Per il Settore Orafi, Argentieri e Affini:

- a) un solo Lavoratore per triennio nelle aziende da sei a dieci dipendenti aventi diritto;
- b) due Lavoratori per triennio nelle aziende da undici a venti dipendenti aventi diritto;
- c) tre Lavoratori per triennio nelle aziende da 21 ed oltre aventi diritto.

Art. 45 - Congedi per la formazione

Ai sensi dell'art. 5, L. 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici 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.

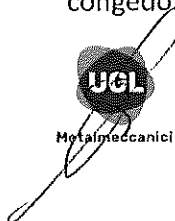
La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

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 tre 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 tre dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un Lavoratore ogni tre 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 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 D.M. 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

Art. 46 - Formazione continua ai sensi dell'art. 6 della L. 8/3/2000, n. 53

Ai sensi dell'art. 6 della L. 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 L. 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.

Le condizioni di confronto e le modalità di attuazione dei temi di cui al primo comma, saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di categoria di II livello, ove presente.

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 imprese favoriranno la partecipazione dei Lavoratori alle attività di formazione.

Art. 47 - Attività sottoposte al conseguimento dei requisiti di abilitazione professionale

Le Parti, nell'ambito delle attività dell'O.P.L.M., si incontreranno periodicamente al fine di effettuare una ricognizione delle principali problematiche concernenti i settori sottoposti all'obbligo del conseguimento dei requisiti professionali, con particolare riferimento alle tematiche relative alla formazione obbligatoria prevista da specifiche norme di legge settoriali e alle problematiche del settore.

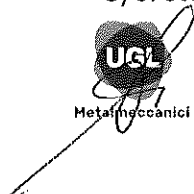
Art. 48 - Anticipazione prestazioni I.N.A.I.L. infortunio sul lavoro

Le parti, vista la vigente normativa di legge in materia, si attiveranno congiuntamente nei confronti dell'I.N.A.I.L. 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. 49 - Festività

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi di cui all'articolo 19 (Riposo settimanale), per effetto della legge 22 febbraio 1934, n. 370;
- b) le festività, per effetto della legge 27 maggio 1949, n. 260, della legge 5 marzo 1977, n. 54, della legge 20 novembre 2000, n. 336:
 - 25 aprile (Anniversario della Liberazione);
 - 1° maggio (Festa del lavoro);
 - 2 giugno (Festa della Repubblica);
- c) le festività di cui appresso, per effetto della legge 27 maggio 1949, n. 260, della legge 5 marzo 1977, n. 54, del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792:
 - 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 gli operai, 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 un sesto dell'orario contrattuale.

Per gli impiegati, qualora una delle festività elencate ai punti b), c) e d) del primo 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 un ventiseiesimo della retribuzione stessa.

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 di lavoro, ovvero del luogo in cui vi siano sedi operative

Per le festività di cui al punto c) verrà applicato il trattamento previsto dalla L. 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.

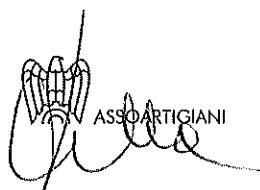
DICHIARAZIONE A VERBALE

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 all'art. 13, punto "Ex festività", primo comma, ai Lavoratori, cui si applica il presente comma, 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. 50 - 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.


ASSO ARTIGIANI


UCL
Metalmeccanici

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. 51 - Ferie

L'operaio ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie di centosessanta ore retribuite, non rinunciabile e non monetizzabile, pari a quattro settimane.

L'impiegato ha il diritto ogni anno a un periodo di ferie, non rinunciabile e non monetizzabile, con decorrenza della retribuzione globale di fatto come se avesse prestato servizio pari a:

- per anzianità da uno a diciotto anni compiuti: quattro settimane retribuite
- per anzianità oltre i diciotto anni: quattro settimane più cinque giorni retribuiti.

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 dodici 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.

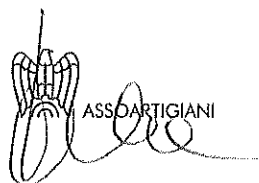
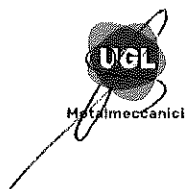
Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

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.



Per ragioni di servizio non espletabili da altro dipendente, il datore di lavoro potrà richiamare al lavoro il Lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del Lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato. L'eventuale rifiuto al rientro non può costituire giusta causa di licenziamento.

L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. La malattia intervenuta durante le ferie, debitamente comunicata e certificata, ne sospende il godimento

Art. 52 - "Ferie Solidali"

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 del D.Lgs. 151 del 2015, il Lavoratore può cedere volontariamente a titolo gratuito, le proprie ore di permessi e di ferie maturati ad altro Lavoratore della medesima azienda. Le ore di permesso e di ferie sono cedibili, oltre che per il Lavoratore beneficiario anche per ulteriori situazioni di grave necessità inerenti lo stato di salute del suo nucleo familiare. Resta fermo che sono cedibili solo le giornate di ferie eccedenti le quattro settimane annuali fruibili obbligatoriamente ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 66/2003

Art. 53 - Aspettativa per tossicodipendenza o etilismo, divieto assunzione alcolici e stupefacenti

I Lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o etilismo, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è strettamente legata all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, in ogni caso, per un periodo non superiore a dieci mesi in caso di tossicodipendenza e tre mesi in caso di etilismo.

Tale periodo viene considerato di aspettativa non retribuita.

Le domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate. In caso di mancata attestazione ovvero di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa si intende contestualmente terminata e il Lavoratore è tenuto a riprendere immediatamente l'attività lavorativa.

Art. 54 - Volontariato

Per il Lavoratore dipendente impegnato in attività di protezione civile o in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia e in particolare dal D.P.R. n. 61 del marzo 1994, dalla Legge n. 162/92 e dal D.M. n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai Lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso vengono riconosciuti i permessi retribuiti aggiuntivi fino ad un massimo di sedici ore nell'anno solare.

Art. 55 - 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 centosettantatré 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.

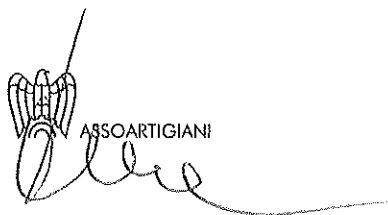
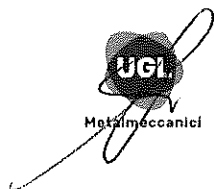
Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei periodi previsti di conservazione del posto, i periodi di assenza per gravidanza e puerperio ad integrazione delle quote erogate dagli istituti.

Art. 56 - 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.

Per i Lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica.

Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di cinque 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.

In occasione dell'adozione del presente C.C.N.L. nei rapporti già in essere, restano in vigore gli scatti di anzianità maturati in altre contrattazioni, fatte salve le rispettive normative di legge via via succedutesi.

Art. 57 - Trattamenti 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 e oggettivo 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 primo comma, 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 S.S.N., 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 del Lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

In caso di malattia l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi.

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) sei mesi per anzianità di servizio fino a cinque anni compiuti;
- b) otto mesi di anzianità di servizio oltre i cinque anni compiuti.

Per le anzianità di cui al punto a): intera retribuzione globale per i primi due mesi, metà per i quattro mesi successivi; per le anzianità di cui al punto b): intera retribuzione globale per i primi 3 mesi, metà retribuzione globale per i cinque mesi successivi, in caso di più malattie l'impiegato avrà diritto alla conservazione del posto per dieci mesi nell'arco dei ventiquattro mesi precedenti.

In caso di più malattie il Lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per dieci mesi nell'arco dei ventiquattro 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 sette giorni l'integrazione decorrerà dal primo giorno di malattia.

L'integrazione di cui sopra sarà corrisposta per la durata massima di centocinquanta 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 dodici 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.

Art. 58 - 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. 35 (Licenziamento per mancanze).

L'assenza ancorché giustificata o autorizzata, non comporta il pagamento della retribuzione.

Art. 59 - Permessi

Durante le ore di lavoro l'operaio non può lasciare l'impresa senza regolare autorizzazione.

Sempre che 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

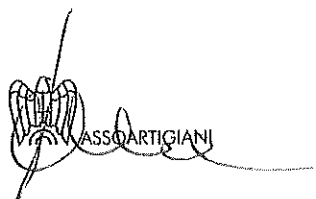
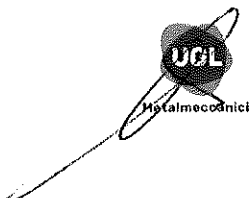
La dichiarazione di cui al secondo comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Art. 60 - Permessi per decessi e gravi infermità

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, della L. 53/2000 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al D.M. 278/2000, i Lavoratori hanno diritto a 3 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente, purché la stabile convivenza con il Lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica.

Per fruire del permesso il Lavoratore è tenuto a comunicare al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali tale permesso sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti suindicati, il Lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria, nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti.



Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il Lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal Lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone affette da handicap dall'art. 33 della L. 104/92 e s.m.i.. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore concordate tra le parti.

Art. 61 - Portatori di handicap

Le imprese favoriranno, in ragione delle opportunità lavorative che potranno determinarsi in azienda, l'inserimento nelle loro strutture di Lavoratori portatori di handicap.

Per le finalità di cui al comma precedente, le singole imprese ricercheranno:

- compatibilmente con le esigenze aziendali, gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, per consentire al Lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi.
- il possibile superamento di barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento dell'attività dei Lavoratori stessi in azienda.

Le Parti si impegnano a favorire l'inserimento dei portatori di handicap attraverso progetti che possano fornire loro una collocazione adeguata nell'organizzazione che ne valorizzi l'apporto lavorativo.

Art. 62 - Lavoratori MIGRANTI

Preso atto del costante aumento del fenomeno migratorio nel nostro Paese, le Parti ritengono sia necessario affrontare tale tematica, consapevoli delle problematiche connesse alle differenze linguistiche, culturali nonché alle problematiche legate all'integrazione socio-lavorativa dei soggetti di cui trattasi. Per quanto innanzi, attraverso l'O.P.L.M., le Parti convengono, di attuare percorsi di

inclusione, attraverso piani formativi e programmi di formazione interculturale finalizzati sia al miglioramento della comunicazione tra le varie etnie, che al miglioramento dei processi aziendali.

Art. 63 - Congedo matrimoniale

In caso di congedo matrimoniale compete al Lavoratore ed alla lavoratrice non in prova, un congedo matrimoniale di quindici 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 sei giorni.

La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto al Lavoratore che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Art. 64 - 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. 65 - Servizio militare e richiamo alle armi

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alla L. 3 maggio 1955, n. 370.



Il richiamo alle armi non risolve il rapporto e il Lavoratore, durante il periodo di richiamo alle armi, avrà diritto al trattamento previsto dalla L. 653/1940.

Il Lavoratore richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

Il Lavoratore richiamato alle armi ha diritto alla decorrenza dell'anzianità. Ai fini del computo dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, sempre che il Lavoratore richiamato alle armi presti almeno sei mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se il Lavoratore richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competentigli, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alla indennità sostitutiva.

Per quanto riguarda il richiamo alle armi, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro.

Art. 66 - Consegna e conservazione degli utensili personali e delle strumentazioni di lavoro

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. 67 - Preavviso di licenziamento e 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, della categoria e dell'anzianità cui appartiene il Lavoratore.

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.

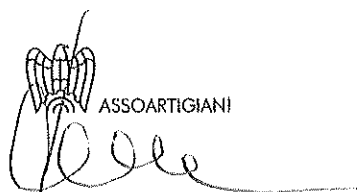
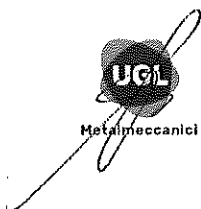
È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

a) Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 35 (Licenziamento per mancanze) e le dimissioni del Lavoratore non in prova, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di:

- sei giorni in caso di anzianità di servizio presso l'impresa fino a cinque anni;
- otto giorni in caso di anzianità oltre i cinque anni e fino a dieci;
- dieci giorni in caso di anzianità oltre i dieci anni.

b) Per gli impiegati, i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Anni di servizio	Mesi	
	cat. A1, B3 e B2	cat. da B1 a D1
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 comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

DIMISSIONI IRREGOLARI

Nel caso in cui il Lavoratore abbandoni il luogo di lavoro senza più presentarsi e non manifesti entro le settantadue 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 di sei 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 settantadue ore (tre giorni lavorativi) di cui al primo comma della parte relativa alle dimissioni irregolari si computano dall'ora in cui il Lavoratore si doveva presentare in servizio.

Art. 68 - 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 C.C. e dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c., 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 (Lavoro straordinario, notturno e festivo), è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Per i Lavoratori provenienti da altri C.C.N.L., in sede di applicazione del presente C.C.N.L. sono fatte salve le condizioni di miglior favore, quanto ad indennità e trattamento di fine rapporto

Art. 69 - Indennità maneggio denaro

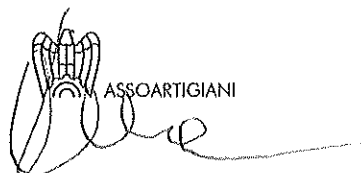
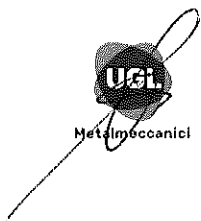
L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% minimo della retribuzione base della categoria di appartenenza del Lavoratore o gruppo di appartenenza e della indennità di contingenza.

Cauzione

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. 70 - Certificato di lavoro

Ai sensi dell'art. 2124 C.C. l'impresa dovrà rilasciare all'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e sempre che non sia in possesso del libretto di lavoro, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'impiegato è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.



DISPOSIZIONI FINALI

Art. 71 – Decorrenza, Efficacia e Durata

Le Parti convengono che il presente C.C.N.L. decorre dal 17 ottobre 2022 e scadrà il 16 settembre 2025, sia per la parte economica che per la parte normativa. Sono fatte salve diverse specifiche decorrenze se previste per i singoli istituti.

Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro associati all'organizzazione datoriale stipulante e dei Lavoratori con rapporti di lavoro già in corso o instaurati successivamente e impegnative per le Organizzazioni stipulanti. Pertanto le Aziende che aderiscono a Assoartigiani, applicheranno il presente C.C.N.L. per effetto del mandato rappresentativo conferito con l'iscrizione. In questo caso l'Azienda sarà tenuta ad applicare il C.C.N.L. integralmente.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente C.C.N.L., o qualsiasi estensione pattuita con Parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle Parti stipulanti stesse.

Qualora il presente C.C.N.L. venga applicato per la prima volta all'interno dell'impresa a Lavoratori dipendenti assunti con C.C.N.L. diversi dal presente, si dovranno rispettare i criteri di allineamento di seguito elencati, al fine di mantenere i diritti già acquisiti, fermo restando eventuali trattamenti migliorativi.

Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti.

Il Contratto si intenderà rinnovato per un periodo pari a quello di cui al primo comma se non disdetto, da una delle parti, almeno sei mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R o PEC. In caso di disdetta il presente Contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo Contratto Collettivo Nazionale per il Lavoro.

Durante i tre mesi antecedenti e nei sei mesi successivi alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a nove mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero.

Art. 72 - 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. Fermo restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire condizioni di migliore favore esistenti.

Art. 73 - Allineamento contrattuale

In caso di applicazione del presente C.C.N.L. a Lavoratori precedentemente assunti con altri C.C.N.L., resta fermo il principio della immutabilità *in peius* degli istituti economici e normativi. Al fine di un conforme inquadramento contrattuale, retributivo e normativo, che possa dirimere eventuali motivi di divergenza, potrà essere sottoposto, al singolo Lavoratore, un accordo transattivo individuale ex art. 2113 per disciplinare il transito nella nuova contrattazione collettiva.

Nello specifico, le Parti hanno condiviso di regolamentare le procedure per l'armonizzazione, in caso di applicazione del presente C.C.N.L. ai dipendenti precedentemente assunti con altri CC.NN.LL. nel seguente modo:

- verifica qualifiche professionali: l'armonizzazione delle qualifiche professionali verrà fatta sulla base delle nuove declaratorie ex art. 12 del presente C.C.N.L.;
- vcatti di anzianità: gli scatti di anzianità pregressi verranno accorpati, ivi comprese le frazioni maturate;
- immutabilità della retribuzione;
- Informazione ai Lavoratori: l'Azienda informerà dettagliatamente i Lavoratori sull'applicazione del presente C.C.N.L. ed eventuali differenze relative alle parti normative.

Il Lavoratore in base alla mansione svolta, sarà inquadrato in relazione alla Classificazione del personale contenuta nel presente Contratto, che potrebbe non corrispondere con il precedente livello di inquadramento.

Per quanto riguarda la retribuzione percepita, configurandosi questa come un diritto acquisito, il cambio di C.C.N.L. non dovrà causare per i Lavoratori già in forza all'azienda un trattamento peggiorativo in termini retributivi. La retribuzione lorda annuale dovrà, di conseguenza, rimanere invariata nel suo ammontare, salvo eventuali trattamenti migliorativi.

Al fine di semplificare le procedure di applicazione del C.C.N.L., qui di seguito si formula indica un *format* di lettera di comunicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro e di recepimento dello stesso da parte dei Lavoratori, che potrà essere utilizzato dal soggetto datoriale

Al dipendente.....

COME A LEI NOTO LA SCRIVENTE AZIENDA DAL.....ADOTTA PER TUTTI I PROPRI LAVORATORI IL C.C.N.L. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER IL LAVORO PER I LAVORATORI IMPRESE ARTIGIANE METALMECCANICHE, INSTALLAZIONE DI IMPIANTI ORAFI, ARGENTIERI E AFFINI

"Pertanto si stabilisce che:

- a) a far data dal.....presso l'azienda è applicato integralmente il C.C.N.L. richiamato, conseguentemente saranno applicate le nuove disposizioni ivi contenute secondo i termini e le modalità previste dal C.C.N.L. stesso;
- b) in relazione a quanto sopra, fermo restando la sua mansione, il suo nuovo livello di inquadramento è il.....;
- c) è confermata la retribuzione riconosciuta dal precedente C.C.N.L. applicato e l'eventuale differenziale retributivo degli importi già maturati sarà garantito "ad personam" attraverso il riconoscimento di un apposito superminimo individuale non assorbibile salvo in caso di passaggio a categoria superiore;
- d) sono fatti salvi i diritti acquisiti quali elementi "ad personam" nel caso non fossero ricompresi nel nuovo testo contrattuale;
- e) gli aumenti periodi di anzianità saranno ragguagliati a quelli previsti per la categoria del nuovo C.C.N.L., fatto salvo quanto da Ella già maturato;
- f) resta fermo e impregiudicato tutto quanto riveniente dal precedente C.C.N.L., quale a titolo indicativo: il trattamento di fine rapporto eventualmente accantonato, le ferie maturate e non godute etc..

Quanto sopra per ogni adempimento conseguente

L'azienda _____

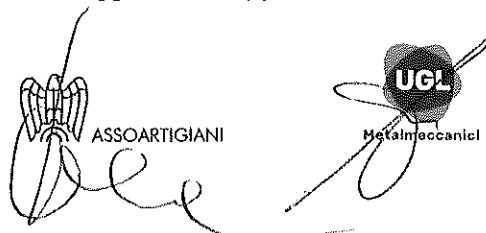
Per conferma di essere stato informato ed a titolo di accettazione

Il Lavoratore _____

Art. 74 - Deposito

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti stipulanti invieranno copia del presente C.C.N.L. al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

Il datore di lavoro è tenuto a distribuire gratuitamente ad ogni dipendente neo-assunto copia del presente C.C.N.L. e ad affiggerlo nell'apposita bacheca o a trasmetterlo in forma digitale.



ASOARTIGIANI

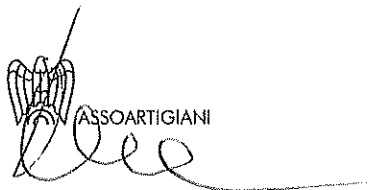
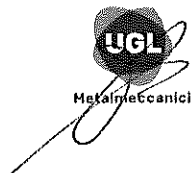
UGL
Metalmeccanici

Art. 75 - Esclusiva di produzione e stampa

Il presente contratto sarà edito in forma cartacea e digitale a cura delle Parti stipulanti le quali ne hanno l'esclusiva a tutti gli effetti.

La sua riproduzione totale o parziale è consentita solo previa autorizzazione delle Parti che sottoscrivono, con indicazione dei termini dell'originale.

I costi relativi alla stampa e alla divulgazione saranno a carico della parte datoriale.



Riproduzione vietata
Tutti i diritti riservati
© Copyright 2022

EDITORE: UNIONE SERVIZI S.R.L.
24126 Bergamo - via Autostrada 32
Tel 035-238724
unione@artigianibergamo.it
www.artigianibergamo.it

EDITORE: UGL
00161 Roma - Via Nomentana 26
Tel. 06-324821
www.ugl.it

EDITORE: Edizioni Sindacali S.R.L.
00161 Roma - Via Nomentana 26
Tel. 06-32482247-19
info@edizionisindacali.it
www.edizionisindacali.it

