

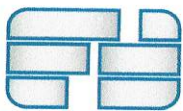
Contratto  
Collettivo  
Nazionale di  
Lavoro  
aziende  
artigiane





**Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende artigiane**

**L'anno 2023, il giorno 13 del mese di marzo in Roma**



**FEDERDAT**

CONFEDERAZIONE  
GENERALE EUROPEA  
DATORIALE

la **Confederazione Generale Europea datoriale**, in sigla **FEDERDAT**, rappresentata dal  
Presidente sig. Luigi d'Oriano



la **Confederazione generale nazionale dei Sindacati dei lavoratori**, in sigla **CONSIL**,  
rappresentata dal segretario generale sig. Gennaro Noto



La **Federazione lavoratori aziende italiane trasporti e servizi** in sigla **FLAITS** rappresentata dal  
Segretario generale Andrea Orlando



La **Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali** in sigla **CIU Unionquadri**,  
rappresentata dal Presidente Gabriella Ancora



## SOMMARIO

PREMESSA GENERALE .....	9
SEZIONE I: PARTE GENERALE .....	10
Art. 1 Sfera di applicazione del contratto .....	10
Art. 2 Divieto di discriminazione .....	12
Art. 3 Azioni positive.....	12
Art. 4 Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale .....	13
Art. 5 Lavoratori provenienti da altri CCNL.....	13
Art. 6 Procedure per il rinnovo .....	13
Art. 7 Contrattazione integrativa .....	14
TITOLO I: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE .....	15
Art. 8 Livello nazionale.....	15
Art. 9 Livello territoriale .....	15
Art. 10 Livello aziendale.....	15
TITOLO II: DIRITTI SINDACALI .....	16
Art. 11 Permessi sindacali .....	16
Art. 12 Assemblea.....	16
Art. 13 Trattenuta contributi sindacali.....	16
TITOLO III: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI .....	17
Art. 14 Ente bilaterale nazionale .....	17
Art. 15 Funzioni e finalità .....	17
Art. 16 Enti bilaterali territoriali.....	18
Art. 17 Finanziamento Ente Bilaterale .....	18
Art. 18 Strumenti nazionali.....	18
Art. 19 Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale... 19	
Art. 20 Commissione paritetica per le Pari Opportunità .....	19
Art. 21 Osservatorio Nazionale.....	20
Art. 22 Commissione Paritetica Nazionale.....	20
Art. 23 Commissione Paritetica Nazionale: procedure .....	21
TITOLO IV: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA.....	22
Art. 24 RLS .....	22
Art. 25 RLST.....	23
Art. 26 Organismi paritetici .....	23
TITOLO V: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE .....	24
Art. 27 Commissioni di conciliazione .....	24
SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	25
TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO .....	25
CAPO I: APPRENDISTATO .....	25
Art. 28 Contratto di apprendistato.....	25

Art. 29	Forma e contenuto del contratto.....	25
Art. 30	Periodo di prova .....	25
Art. 31	Durata .....	25
Art. 32	Assunzione nuovi apprendisti .....	25
Art. 33	Ruolo dell'Ente bilaterale (EBILAV) .....	25
Art. 34	Obblighi del datore di lavoro .....	26
Art. 35	Doveri dell'apprendista.....	26
Art. 36	Trattamento normativo .....	27
Art. 37	Retribuzione .....	27
Art. 38	Principi in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante .....	27
Art. 39	Rinvio alla legge.....	27
<b>CAPO II: LAVORO A TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO E AZIENDE DI STAGIONE .....</b>		<b>27</b>
Art. 40	Contratto a tempo determinato .....	27
Art. 41	Limiti quantitativi .....	27
Art. 42	Durata complessiva massima del rapporto.....	28
Art. 43	Diritto di precedenza.....	28
<b>CAPO III: PART-TIME .....</b>		<b>28</b>
Art. 44	Premessa .....	28
Art. 45	Rapporto a tempo parziale.....	28
Art. 46	Disciplina del rapporto a tempo parziale .....	28
Art. 47	Lavoro supplementare: normativa .....	28
Art. 48	Clausole elastiche e flessibili .....	29
<b>CAPO IV: LAVORO AGILE e SMART WORKING .....</b>		<b>29</b>
<b>TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE .....</b>		<b>36</b>
Art. 49	Fondo di assistenza sanitaria integrativa .....	36
Art. 50	Fondo di previdenza complementare .....	37
Art. 51	Formazione continua.....	37
Art. 52	Welfare contrattuale sperimentale .....	37
<b>TITOLO III: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....</b>		<b>38</b>
<b>CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....</b>		<b>38</b>
Art. 53	Classificazione del personale.....	38
Art. 54	Classificazione del personale del settore Legno, Arredamento e Mobili.....	38
Art. 55	Classificazione del personale del Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidari .....	41
Art. 56	Classificazione del personale settore chimica, gomma plastica, vetro .....	42
Art. 57	Classificazione per il settore metalmeccanica ed installazione d'impianti .....	43
Art. 58	Classificazione dei lavoratori per il settore orafi, argentieri ed affini .....	53
Art. 59	Classificazione dei lavoratori per il settore odontotecnica .....	61
<b>CAPO II: ASSUNZIONE.....</b>		<b>63</b>
Art. 60	Assunzione .....	63
<b>CAPO III: PASSAGGIO DI QUALIFICA .....</b>		<b>63</b>

Art. 61	Mansioni del lavoratore .....	63
CAPO IV: PERIODO DI PROVA .....		64
Art. 62	Periodo di prova .....	64
TITOLO IV: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO .....		65
CAPO I: ORARIO DI LAVORO .....		65
Art. 63	Orario normale settimanale .....	65
Art. 64	Durata media settimanale dell'orario di lavoro.....	65
Art. 65	Flessibilità .....	65
Art. 66	Gestione dei regimi di orario .....	65
Art. 67	Lavoro straordinario.....	66
Art. 68	Banca delle ore .....	66
Art. 69	Lavoro notturno, domenicale e festivo.....	66
CAPO II: RIPOSO SETTIMANALE .....		66
Art. 70	Riposo settimanale .....	66
CAPO III: FESTIVITA' .....		66
Art. 71	Festività .....	66
CAPO IV: FERIE.....		67
Art. 72	Ferie.....	67
Art. 73	Richiamo lavoratore in ferie .....	67
Art. 74	Irrinunciabilità .....	67
CAPO V: MALATTIA E INFORTUNIO .....		67
Art. 75	Malattia.....	67
Art. 76	Trattamento per malattia di breve durata .....	68
Art. 77	Infortunio sul lavoro .....	69
CAPO VI: NORME DI COMPORTAMENTO.....		69
Art. 78	Doveri del lavoratore .....	69
Art. 79	Sanzioni disciplinari .....	70
CAPO VII: INDUMENTI DI LAVORO E GENERI IN NATURA .....		71
Art. 80	Indumenti .....	71
TITOLO V: TRATTAMENTO ECONOMICO.....		72
CAPO I: ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE .....		72
Art. 81	Minimi tabellari mensili.....	72
Art. 82	Tredicesima mensilità .....	74
Art. 83	Scatti di anzianità - area meccanica .....	74
Art. 84	Scatti di anzianità nel settore occhialeria .....	75
Art. 85	Trasferte .....	75
Art. 86	Mezzi di trasporto per servizio.....	75
TITOLO VI: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....		76
CAPO I: RECESSO.....		76
Art. 87	Recesso .....	76
Art. 88	Preavviso .....	76
CAPO II: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO .....		76

Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the bottom right and several smaller initials or marks above it.

Art. 89	Trattamento di fine rapporto .....	76
PARTE SPECIALE.....		77
AREA TESSILE .....		77
Art. 90	Classificazione del personale del settore tessile, abbigliamento, calzaturiero e per il settore pulitintolavanderia .....	77
Art. 91	Classificazione del personale del settore occhialeria .....	90
Art. 92	Durata apprendistato .....	92
Art. 93	Retribuzione apprendistato .....	92
Art. 94	Lavoro a domicilio .....	93
Art. 95	Periodo di prova .....	93
Art. 96	Orario normale settimanale .....	94
Art. 97	Lavoro straordinario.....	94
Art. 98	Lavoro notturno, domenicale e festivo.....	94
Art. 99	Lavoro a squadre.....	95
Art. 100	Permessi brevi .....	95
Art. 101	Permessi retribuiti .....	95
Art. 102	Permessi per decesso o grave infermità del coniuge o di parente.....	96
Art. 103	Aspettative per documentate gravi necessità personali e/o familiari .....	96
Art. 104	Servizio militare - Volontariato .....	96
Art. 105	Congedo matrimoniale .....	96
Art. 106	Maternità .....	96
Art. 107	Lavoratori studenti .....	97
Art. 108	Diritto allo studio.....	97
Art. 109	Formazione continua ai sensi dell'art. 6 Legge. 53/2000.....	98
Art. 110	Congedi per formazione .....	98
Art. 111	Minimi tabellari mensili.....	99
Art. 112	Divisori contrattuali .....	100
Art. 113	Scatti di anzianità nel settore tessile, abbigliamento, calzaturiero e per il settore pulitintolavanderia .....	100
Art. 114	Scatti di anzianità nel settore occhialeria .....	100
Art. 115	Trasferte .....	101
Art. 116	Mezzi di trasporto per servizio.....	101
Art. 117	Preavviso .....	101
CAPO I: OPERAI .....		101
Art. 118	Sospensioni e riduzione del lavoro .....	101
Art. 119	Gratifica natalizia .....	101
Art. 120	Trattamento economico per malattia, infortunio non sul lavoro .....	102
Art. 121	Malattia professionale e infortunio sul lavoro.....	103
Art. 122	Festività - Trattamento economico.....	103
Art. 123	Regolamentazione del lavoro a domicilio .....	103
CAPO II: QUADRI - IMPIEGATI - INTERMEDI .....		105
Art. 124	Indennità per maneggio denaro - Cauzione.....	105



Art. 125	Festività – trattamento economico.....	105
Art. 126	Tredicesima mensilità .....	105
Art. 127	Trattamento economico per malattia ed infortunio per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e il Settore Pulitintolavanderia .....	105
Art. 128	Trattamento economico per malattia ed infortunio per il Settore Occhialeria	106
Art. 129	Quadri .....	106
AREA SERVIZI .....		107
Art. 130	Classificazione del personale del settore alimentare .....	107
Art. 131	Durata dell'apprendistato .....	108
Art. 132	Retribuzione apprendistato .....	109
Art. 133	Stagionalità .....	110
Art. 134	Periodo di prova .....	110
Art. 135	Orario normale settimanale .....	111
Art. 136	Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore.....	111
Art. 137	Assenze .....	112
Art. 138	Permessi .....	112
Art. 139	Congedo matrimoniale .....	112
Art. 140	Gravidanza e puerperio .....	112
Art. 141	Permessi per assistenza al bambino.....	112
Art. 142	Diritto allo studio.....	113
Art. 143	Retribuzione .....	113
Art. 144	Indennità di contingenza .....	113
Art. 145	Determinazione della retribuzione oraria/giornaliera .....	114
Art. 146	Retribuzione tabellare .....	114
Art. 147	Indennità speciale .....	114
Art. 148	Indennità in caso di morte.....	115
Art. 149	Indennità varie .....	115
Art. 150	Aumenti periodici di anzianità .....	116
Art. 151	Trasferte .....	117
Art. 152	Mense aziendali.....	117
Art. 153	Cessazione d'appalto .....	117
Art. 154	Preavviso impiegati e lavoratori del livello 3s .....	119
AREA ALIMENTARE .....		120
Art. 155	Classificazione del personale del settore alimentare .....	120
Art. 156	Classificazione del personale delle imprese di panificazione .....	122
Art. 157	Classificazione del personale delle imprese non artigiane del settore alimentare che occupano fino a 15 dipendenti .....	124
Art. 158	Durata apprendistato .....	127
Art. 159	Retribuzione apprendistato .....	128
Art. 160	Stagionalità .....	129
Art. 161	Periodo di prova .....	130
Art. 162	Orario normale settimanale .....	131

Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller initials.

Art. 163	Riposo per i pasti.....	131
Art. 164	Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore.....	132
Art. 165	Lavoro straordinario, notturno, festivo e domenicale per le imprese di panificazione e riposo settimanale compensativo .....	132
Art. 166	Assenza e recuperi .....	133
Art. 167	Permessi .....	133
Art. 168	Permessi retribuiti .....	133
Art. 169	Servizio militare - Volontariato .....	133
Art. 170	Congedo matrimoniale .....	133
Art. 171	Lavoratori studenti .....	134
Art. 172	Diritto allo studio.....	134
Art. 173	Formazione continua ai sensi dell'art. 6 Legge. 53/2000.....	134
Art. 174	Congedi per formazione .....	135
Art. 175	Tutela delle lavoratrici madri.....	135
Art. 176	Retribuzione .....	135
Art. 177	Indennità speciale per i lavoratori addetti alla imprese di panificazione .....	137
Art. 178	Scatti di anzianità nel settore alimentare .....	137
Art. 179	Scatti di anzianità nel settore della panificazione .....	138
Art. 180	Gratifica natalizia .....	138
Art. 181	Indennità di maneggio denaro – escluso per il settore della panificazione ....	138
Art. 182	Trasferte - Escluso per il settore panificazione.....	138
Art. 183	Preavviso .....	139
AREA ACCONCIATURA ED ESTETICA .....		140
Art. 184	Classificazione del personale.....	140
Art. 185	Orario di lavoro .....	143
Art. 186	Permessi retribuiti .....	143
Art. 187	Durata complessiva media dell'orario di lavoro .....	143
Art. 188	Lavoro straordinario, notturno, festivo .....	143
Art. 189	Flessibilità orario di lavoro .....	143
Art. 190	Banca ore individuale.....	144
Art. 191	Stagionalità .....	144
Art. 192	Apprendistato Professionalizzante.....	145
Art. 193	Durata dell'apprendistato professionalizzante.....	145
Art. 194	Ferie.....	146
Art. 195	Retribuzione .....	146
Art. 196	Aumenti periodici di anzianità .....	146
Art. 197	Indennità di cassa .....	147
Art. 198	Preavviso .....	147
Art. 199	Trattamento di fine rapporto.....	147
Art. 200	Gratifica natalizia .....	147

## PREMESSA GENERALE

I principi cui si ispira il presente CCNL sono quelli:

- dell'effettiva tutela e rappresentanza dei lavoratori e delle aziende;
- del metodo partecipativo volto al coinvolgimento dei lavoratori e delle aziende al fine di trovare soluzioni tese alla tutela e al miglioramento delle condizioni dei lavoratori e alla tutela della competitività delle aziende;
- dello sviluppo di politiche mirate all'acquisizione di competenze garantendo una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro, nonché di politiche volte allo sviluppo della ricerca e dell'innovazione ed alla valorizzazione del capitale umano;
- della realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro
- della valorizzazione del sistema della bilateralità.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie 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 e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti.



## SEZIONE I: PARTE GENERALE

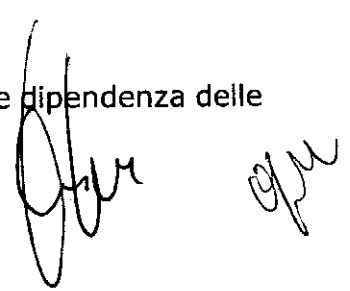
### Art. 1 Sfera di applicazione del contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro del personale dipendente delle imprese artigiane.

Per il settore tessile-moda, tessile-abbigliamento calzaturiero, del settore occhialeria e del settore pulitintolavanderia, riguarda i rapporti con le imprese esercenti le seguenti attività:

- Tessile - Abbigliamento - Calzaturiero compresi i seguenti comparti:
  - Tutto il tessile tradizionale (es.: lana, cotone, seta, tinto-stamperie, tessili vari, ecc.)
  - Alta moda
  - Lavorazione o confezione su taglia di indumenti di qualsiasi tipo ivi compresa la corsetteria, confezione biancheria da cucina, tavola e letto
  - Lavorazione e confezione di calzature o pantofole di qualsiasi tipo
  - Lavorazione o confezione di ombrelli e ombrelloni
  - Lavorazione o confezione di pellicceria
  - Lavorazione di oggetti in pelle, cuoio e surrogati di qualsiasi tipo
  - Bottoni
  - Lavorazione e confezione di guanti
  - Lavorazione o confezione a mano e/o su misura di indumenti e generi di abbigliamento (compresa la pellicceria su misura), del tessile, del calzaturiero, del pellettiero, ecc.
  - Modisterie
  - Riparazioni calzature, oggetti in pelle e/o cuoio
  - Ricamo
  - Rammendo
  - Merletti
  - Bomboniere in tessuto
  - Borse con lavorazione all'uncinetto
  - Retine per capelli
  - fiori artificiali
  - Lavorazione e confezione arredi sacri
  - Scialli in genere, ventagli
  - Modelli in carta
  - Oggetti di cucito in genere
  - Studi di disegni tessili, lucidi, messa in carta, battitura e lettura di disegni jacquard
  - Spazzole, pennelli, produzione fiori secchi, addobbi natalizi, maschere, penne e matite, produzione di parrucche
  - Produzione di bambole, articoli in peluche, giocattoli, ornamenti natalizi, articoli e giochi didattici, articoli e giochi della prima infanzia, articoli e giochi per il carnevale, articoli affini, loro accessori, nonché tutto ciò che, come corredo, ai giocattoli sia atto ad illustrarne il significato o completarlo con qualsiasi materia prima (metallo, materie plastiche, materie sintetiche, legno, stoffa, ecc.) sia fabbricato;
  - Lavanderia, puliture a secco, tintoria di abiti ed indumenti, smacchiatricie e stirerie in genere
  - Occhiali o articoli inerenti l'occhialeria (es.: montatura, lenti, minuterie, galvanica, coloritura, astucci, ecc.) e che svolgono l'attività di ottica.
- Le parti si danno atto che fra le imprese dei comparti sopraindicati sono già comprese quelle che operano in subfornitura.

Per il settore alimentare-panificazione riguarda i rapporti di lavoro alle dipendenza delle





imprese artigiane alimentari, esercenti le seguenti attività:

### Settore alimentare

- acque minerali e bibite in acqua minerale;
- alcolici in generale ed acqueviti;
- alcool;
- alimentari vari;
- alimenti dietetici e della prima infanzia;
- alimenti precotti (surgelati, inscatola, ecc.)
- alimenti zootecnici;
- apicoltura;
- birra e malto;
- biscotti e fette biscottate;
- involucri naturali per salumi;
- cacao, cioccolato, caramelle e confetteria;
- condimenti e spezie;
- conserve animali;
- dolciaria;
- frantoi;
- gelateria;
- lattiero-casearia;
- lavorazioni e conserve ittiche;
- liquori, acque e bevande gassate e non;
- lievito;
- macellazione e lavorazione di carni;
- molitura dei cereali ed altre lavorazioni di semi e granaglie;
- oli e grassi vegetali, animali, e da semi e frutti oleosi
- paste alimentari, cous cous e prodotti farinacei simili;
- pasticceria fresca e conservata;
- pastificazione;
- piadina e similari;
- pizza;
- preparazioni alimentari varie;
- prodotti alimentari vegetali e di frutta conservati;
- prodotti amidacei;
- prodotti di panetteria;
- produzioni e sottoproduzioni affini e derivate dalla produzione di spiriti;
- riserie;
- rosticceria, gastronomia, friggitoria, panineria e similari che svolgono prevalentemente attività di produzione;
- torrefazione del caffè, sucedanei del caffè e thé;
- yogurterie;
- vini;
- zucchero e dolcificanti;
- produzione di alimenti con vendita al minuto, anche in forma ambulante o di posteggio;
- produzione di ghiaccio.

### Settore panificazione

Il presente CCNL si applica ai lavoratori dipendenti da imprese di panificazione, anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita del pane, generi alimentari vari, annessi o comunque collegati al laboratorio di panificazione, con il quale

debbono, tuttavia, avere titolarità comun e o ristretta nell'ambito dei gradi di parentela e di affinità previsti per l'impresa familiare

Per il settore servizi, riguarda i rapporti di lavoro alle dipendenze delle imprese artigiane. aventi i requisiti di cui alla legge 443/1985 s.m.i., ivi comprese le apposite normative regionali in materia, esercenti, a titolo esemplificativo le seguenti attività:

- Servizi di pulizia ed attività complementari svolte nell'ambito di mostre, negozi, uffici, condomini, ed in genere aree e ambienti pubblici e privati, sia negli spazi interni che esterni, compresi i piazzali e reparti industriali;
- Servizi di disinfezione, sanificazione e sterilizzazione;
- Servizi di disinfestazione e derattizzazione così come definiti e regolati dalla legge 82/1994, dal d.m. 274/1997 e dal d.m. 7/2007;
- Servizi di pulizia e manutenzione piscine.

Per il settore dell'acconciatura ed estetica si applica ai lavoratori dipendenti dalle imprese di:

- acconciatura;
- estetica;
- tricologia non curativa;
- tatuaggio;
- piercing;
- centri benessere, ad esclusione degli stabilimenti termali e dei centri benessere con sede presso strutture alberghiere e/o navi da crociera;
- toelettatura di animali ove la stessa sia attività prevalente.

### **Art. 2 Divieto di discriminazione**

E' fatto espresso divieto, secondo le prescrizioni della Costituzione Repubblicana e dello Statuto dei lavoratori, di porre in essere discriminazioni, dirette o indirette, per ragioni derivanti da razza, etnia, fede religiosa, sesso, orientamento sessuale, politiche, sindacali, associative e dalle diverse convinzioni etiche di comportamento.

### **Art. 3 Azioni positive**

In conformità alla legge 15 gennaio 2021, n. 4 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione. (21G00007) (GU Serie Generale n.20 del 26-01-2021)" si dispone:

- a. l'adozione e l'attuazione, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;
- b. l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c. l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;
- d. l'erogazione di informazioni e formazione ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione,

ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.

Le organizzazioni stipulanti il presente CCNL si adoperano affinché:

- a) la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano oggetto delle politiche nazionali pertinenti, come quelle in materia di salute e sicurezza, parità e non discriminazione sul lavoro, nonché quelle in materia di migrazione;
- b) siano messi a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, come pure delle autorità competenti, misure di orientamento, risorse, formazione o altri strumenti, in formati accessibili a seconda dei casi, sui temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi comprese la violenza e le molestie di genere;
- c) vengano attuate iniziative in materia, tra cui campagne di sensibilizzazione.
- d)

#### **Art. 4 Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale**

Il presente contratto decorre dal 01 marzo 2023 ed avrà durata triennale.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R.

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

Per la pratica realizzazione di quanto previsto nel presente CCNL e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le organizzazioni sindacali e datoriali procederanno alla riscossione dei contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto di previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311. (mediante il codice W437)

Le misure contributive e le relative procedure di riscossione, mediante convenzione stipulata con INPS o INAIL, saranno oggetto di appositi accordi e saranno rese pubbliche sui relativi portali delle associazioni ([www.federdat.it](http://www.federdat.it)).

#### **Art. 5 Lavoratori provenienti da altri CCNL**

In caso di prima applicazione del presente CCNL, ai dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo: rispettando il principio di irriducibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute *ad personam*.

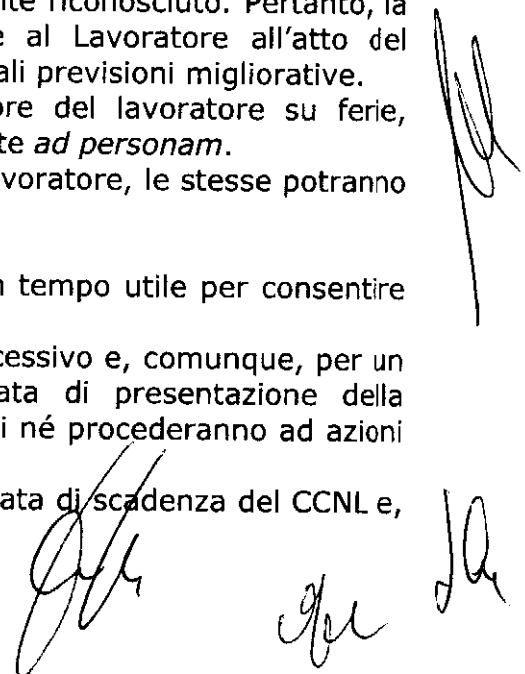
In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

#### **Art. 6 Procedure per il rinnovo**

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di sei mesi dalla data di scadenza del CCNL e,



comunque, dopo un periodo di sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

#### **Art. 7 Contrattazione integrativa**

La contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale.

La contrattazione aziendale potrà essere svolta solo per le materie per le quali è prevista tale possibilità e nei limiti e secondo le procedure specificatamente indicate, e ciò nel rispetto del principio secondo cui tale contrattazione non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.

I contratti collettivi aziendali, stipulati con i soggetti negoziali di parte sindacale di cui al comma successivo, possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico e occupazionale dell'impresa, specifiche intese modificative di regolamentazioni disciplinate dal presente CCNL relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro.

The image shows three handwritten signatures in black ink. One signature is at the top right, another is in the middle right, and a third is at the bottom left. They appear to be personal or official signatures.



## **TITOLO I: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE**

### **Art. 8 Livello nazionale**

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le associazioni datoriali e sindacali, firmatarie del presente CCNL si incontreranno per effettuare un esame congiunto concernente le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

Le parti inoltre monitoreranno l'andamento del mercato anche avvalendosi dell'assistenza tecnica dell'Ente bilaterale nazionale EBILAV ed utilizzando le fonti disponibili.

Saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto:

a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione sull'intero settore, disaggregato per età, genere, area geografica, settori di utilizzo, dimensione aziendale, area professionale, durata media della missione e relative casistiche, tipologie di rapporto (ad esempio part-time).

b) la formazione e la riqualificazione professionale.

### **Art. 9 Livello territoriale**

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

### **Art. 10 Livello aziendale**

Le imprese artigiane di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nel settore in cui operano, in quanto strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo della economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Organizzazioni sindacali competenti, nazionali, regionali o territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.

Nel corso di tale incontro le Organizzazioni sindacali verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.

## TITOLO II: DIRITTI SINDACALI

### **Art. 11 Permessi sindacali**

I dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno, nel limite complessivo annuo di ore 5 per ciascun dipendente, di permessi retribuiti con un minimo di 20 ore annue. I permessi verranno usufruiti quando l'assenza venga espressamente richiesta per iscritto, con due giorni di anticipo, dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori

### **Art. 12 Assemblea**

Vengono riconosciute a titolo di diritto d'assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente. Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno preferibilmente all'inizio o alla fine dello stesso. L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa ma, in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti. La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore riducibili a 24 in caso di emergenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento

### **Art. 13 Trattenuta contributi sindacali**

L'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

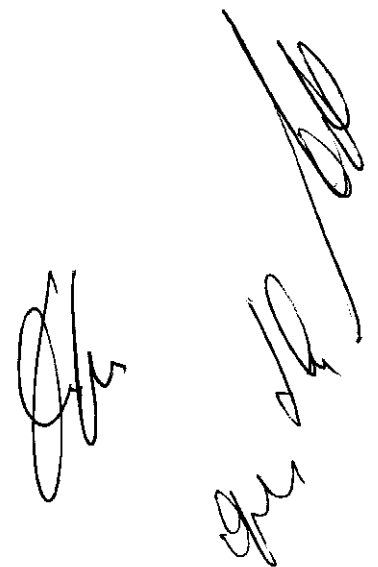
La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

La riscossione del contributo sindacale attraverso le convenzioni INPS attivate dalle OOSS stipulanti dovrà avvenire attraverso l'inserimento del codice convenzione della OOSS stipulante nella denuncia periodica da effettuare all'INPS.

Le aziende che vogliano applicare il presente CCNL sono tenute al versamento delle quote sindacali attraverso la metodologia indicata dalle OOSS stipulanti.



### TITOLO III: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

#### Premessa

La **bilateralità** si propone come una delle possibili linee di intervento finalizzate a contribuire alla gestione e alla regolamentazione del conflitto industriale, puntando a favorire un approccio più collaborativo e partecipativo in tutte quelle materie e ambiti per i quali risulta praticabile e proficuo per entrambe le sfere d'interesse contrapposte cooperare e decidere paritariamente.

Si tratta di un sistema che nasce dal progressivo svilupparsi di un sistema dinamico di relazioni industriali in cui la continuità e la regolarità degli incontri tra le parti sociali rappresenta un elemento di cruciale importanza.

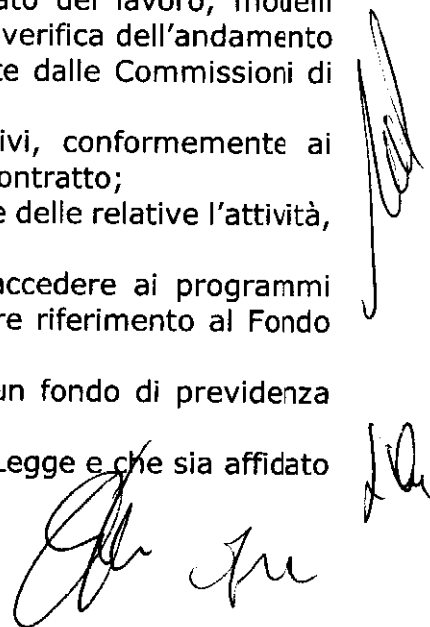
#### Art. 14 Ente bilaterale nazionale

Le Parti prendono atto dell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente CCNL, convengono che l'Ente Bilaterale nazionale, denominato EBILAV costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

#### Art. 15 Funzioni e finalità

L'Ente Bilaterale EBILAV persegue le seguenti finalità:

- a) formazione, in conformità con l'art. 37 del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni sulla sicurezza sul lavoro, sulla qualificazione professionale e sul contratto di apprendistato;
- b) sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
- d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal d.lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalla legge 183/2010;
- f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti all'applicazione del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni,
- g) costituzione della banca dati delle RSU;
- h) costituzione della banca dati delle RLS;
- i) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui all'art. 1, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l) costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinazione delle relative attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- m) attivazione, direttamente o in convenzione, di procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e relativa gestione;
- n) attivazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa e di un fondo di previdenza complementare;
- o) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.



L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

### **Art. 16 Enti bilaterali territoriali**

A livello territoriale sono costituiti gli enti Bilaterali territoriali.

L'Ente bilaterale territoriale è tenuto a svolgere le seguenti attività:

- monitoraggio contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;
- tutela della salute e dignità della persona;
- svolge funzioni in materia di apprendistato;
- lavoro ripartito;
- costituisce l'organismo paritetico e ne esercita le funzioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
- riceve comunicazioni in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità dell'orario e relativamente alle procedure di flessibilità plurisettimanali;
- svolge funzioni in materia di conciliazioni ed arbitrato;

Può inoltre:

- a) programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazione sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni ed inviandone i risultati all'ente bilaterale nazionale, anche sulla base delle rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;
- b) ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale;
- c) svolge funzione di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art 18 legge 196/97 e del d.m. 25 marzo 1998 n. 142,
- d) svolge le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo;

### **Art. 17 Finanziamento Ente Bilaterale**

Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale EBILAV (cod. LAV1) è stabilito nella misura dello 0,30 % (0,20 % a carico del datore e 0,10 % a carico del lavoratore) calcolato su busta paga e contingenza.

Le parti precisano che, vista l'obbligatorietà di tale contributo, l'azienda che applichi anche di fatto, il presente CCNL ma che ometta il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di pari importo, corrisposto per 14 mensilità e rientrante nella retribuzione di fatto.

### **NOTA A VERBALE**

Il rispetto del principio della libertà sindacale comporta che non può essere imposto un obbligo di adesione all'ente indicato e, pertanto, resta salva la facoltà di aderire ad altro ente bilaterale che garantisca le medesime prestazioni.

### **Art. 18 Strumenti nazionali**

Le parti, hanno facoltà di istituire, nell'ambito dell'Ente bilaterale:

- 1) la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale.
- 2) la Commissione Paritetica per le Pari Opportunità;
- 3) l'Osservatorio Nazionale;
- 4) la Commissione Paritetica Nazionale.

La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la



Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale, sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalle Organizzazioni datoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

**Art. 19 Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale**

Si occupa dell'armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro alla normativa comunitaria.

In particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore dell'artigianato, le Parti possono incontrarsi al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.

La Commissione avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore al fine di esprimere alle Organizzazioni stipulanti un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

**Art. 20 Commissione paritetica per le Pari Opportunità**

Le parti convengono sulla opportunità di istituire Commissione Permanente per le Pari Opportunità alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

- 1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
- 2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- 3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
- 4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53 dell'8 marzo 2000;
- 5) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
- 6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
- 7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
- 8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
- 9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
- 10) raccogliere dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing, individuandone le possibili cause e formulando proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;
- 11) in applicazione del "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, prevenire molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, garantire un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi. All'uopo, tale Commissione avrà il compito di ricevere notizie, segnalazioni o

denunce di molestie sessuali ed in casi di necessità potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione. La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori. (Le Parti chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 10 aprile 1991 n. 125).

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale (se costituito).

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

#### **Art. 21 Osservatorio Nazionale**

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento dell'Ente Bilaterale EBILAV per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;
- b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali (ove costituiti) sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
- d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- e) svolge le funzioni previste in materia di contratti a tempo determinato ed apprendistato.

#### **Art. 22 Commissione Paritetica Nazionale**

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

- a) esamina, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali;
- b) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei. Nello svolgimento della sua

attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti. Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.

- c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti. Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.
- d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

**Art. 23 Commissione Paritetica Nazionale: procedure**

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art. 32, lettere a) e b), si applicano le procedure di seguito indicate.

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R. o PEC, dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti alle Organizzazioni locali o nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della FEDERDAT.

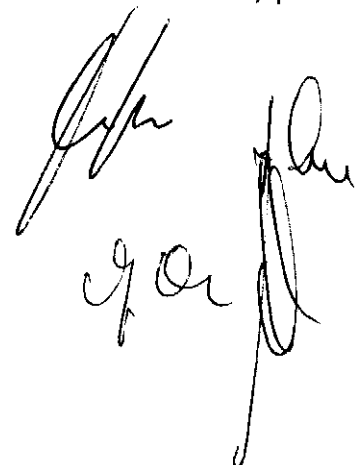
La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dal D.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387, nonché dalla legge 4 novembre 2010, n. 183.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa né sindacale né legale.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.



## TITOLO IV: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

### Art. 24 RLS

Ai sensi del d.lgs. 81/08 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

- a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
  - b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti
  - c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;
- salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e) ed f) del d.lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi custodito presso l'azienda, laddove previsto.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA/RSU.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.

Il rappresentante territoriale per la sicurezza deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

Il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. G) del d.lgs. 81/2008; la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

Tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione;

I corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico regionale o in collaborazione con lo stesso. Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e

Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning.

A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici.

Resta inteso in caso di modifiche e/o integrazioni normative sarà necessario adeguarsi ai predetti contenuti.

#### **Art. 25 RLST**

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Territorio svolgerà le medesime attribuzioni di Legge del RLS per un insieme di Aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.lgs. 81/2008. L'OP designerà ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 1.000 (mille) addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 250 imprese.

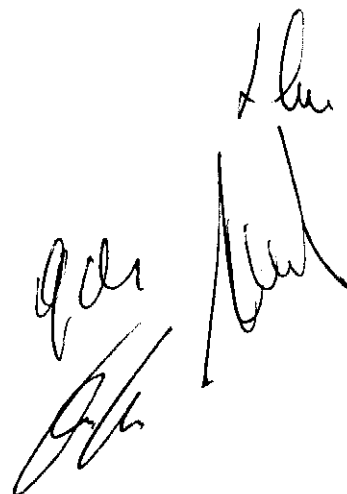
#### **Art. 26 Organismi paritetici**

La parti si impegnano a costituire all'interno dell'Ente Bilaterali EBILAV, un Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro formato da un numero di membri pari nominati in parti uguali dalle organizzazioni sindacali e datoriali fino ad un massimo di 6 ciascuno.

Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto agli Enti Bilaterali.

L'O.P.N. per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.R.;
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Regionali e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici Regionali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli organismi paritetici regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.



## TITOLO V: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

### Art. 27 Commissioni di conciliazione

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.lgs. 31/3/1998 n. 80 e dal D.lgs. 29/10/98 n. 387, nonché dalla legge 183 del 2010, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nelle costituite Commissioni Territoriali di Conciliazione.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- per i datori di lavoro, da un minimo di uno ad un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui l'azienda sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
- per i lavoratori, da un minimo di uno al un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui il lavoratore sia iscritto e/o abbia conferito mandato.

I membri della commissione di conciliazione, per svolgere il loro ruolo effettivo di conciliatori, debbono aver depositato la firma presso la Direzione Provinciale del lavoro di competenza, ai sensi di quanto previsto dalla legge.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato. Ricevuta la comunicazione, la Commissione Territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato, ai sensi della legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato

La Commissione Territoriale di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. e 412 ter.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso l'ITL;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. 412 e 412ter.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

**SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**  
**TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO**

**CAPO I: APPRENDISTATO**

**Art. 28 Contratto di apprendistato**

Il contratto di apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro finalizzato all'occupazione dei giovani e al primo inserimento lavorativo. La sua caratteristica principale è il contenuto formativo: l'azienda è obbligata a trasmettere le competenze pratiche e le conoscenze tecnico-professionali attraverso un'attività formativa che va ad aggiungersi alle competenze acquisite in ambito scolastico/universitario/di ricerca.

Il contratto si rivolge ai giovani nella fascia d'età 15-29 anni.

La durata minima del contratto di Apprendistato è di 6 mesi.

**Art. 29 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;
- il periodo di prova;
- il rinvio al Piano Formativo Individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

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

**Art. 30 Periodo di prova**

Tra le parti può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 4 mesi.

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

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

**Art. 31 Durata**

La durata è specificata per le diverse categorie nella parte speciale.

**Art. 32 Assunzione nuovi apprendisti**

La l. 92/2012 prevede che l'assunzione di ulteriori apprendisti è vincolata al rispetto di una percentuale di conferme in servizio nell'ultimo triennio, almeno pari al 20% (sono esclusi dal calcolo i rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa) per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti.

Nel conteggio del personale confermato, non devono essere considerati i rapporti cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa

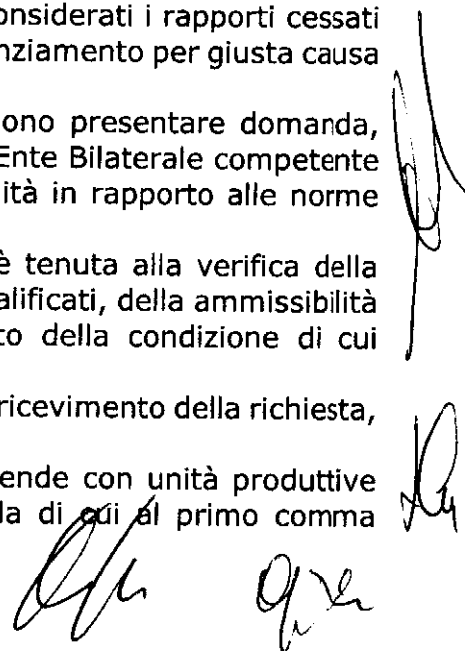
**Art. 33 Ruolo dell'Ente bilaterale (EBILAV)**

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata da piano formativo, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui all'articolo relativo all'assunzione di nuovi apprendisti.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la domanda di cui al primo comma





all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.

La commissione paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ove la commissione paritetica in seno all'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.

In occasione delle assunzioni degli apprendisti le aziende provvederanno a trasmettere il parere di conformità della commissione paritetica in seno all'Ente Bilaterale Nazionale o, superati i 30 giorni di cui al comma precedente, a segnalare l'avvenuta automatica conferma del piano formativo alle commissioni paritetiche istituite in seno agli Enti Bilaterali dei territori nei quali sono previste le assunzioni stesse e presso i quali verranno inoltrate le relative richieste, al fine di consentire la sola verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente art.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

I datori di lavoro con sede nei territori in cui non siano operanti Enti Bilaterali e/o organismi paritetici, tra le parti stipulanti il presente CCNL, inoltreranno la domanda di cui al comma 1 del presente articolo alla Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale che esprimerà il proprio parere nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta.

#### **Art. 34 Obblighi del datore di lavoro**

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
- e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

#### **Art. 35 Doveri dell'apprendista**

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo,

anche se in possesso di un titolo di studio.

#### **Art. 36 Trattamento normativo**

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

#### **Art. 37 Retribuzione**

La retribuzione dell'apprendista è specificata per le diverse categorie nella parte speciale.

#### **Art. 38 Principi in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante**

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna, per il tramite della formazione a distanza "FAD" e attraverso strumenti e-learning, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite (ivi compresa la formazione iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011), e potrà essere svolta anche on the job, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali, ecc. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 4 del Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

#### **Art. 39 Rinvio alla legge**

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

### **CAPO II: LAVORO A TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO E AZIENDE DI STAGIONE**

#### **Art. 40 Contratto a tempo determinato**

Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentita l'assunzione del personale con contratto a termine in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

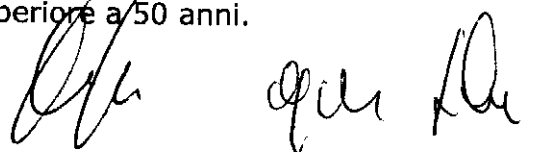
L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore.

Nella lettera di assunzione sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro.

#### **Art. 41 Limiti quantitativi**

I datori di lavoro possono assumere dipendenti con contratto a tempo determinato solo entro il limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato.

Le limitazioni quantitative all'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato non riguardano le fasi di avvio di nuove attività; le start-up innovative; le attività stagionali; la sostituzione di lavoratori assenti; i lavoratori di età superiore a 50 anni.



#### **Art. 42 Durata complessiva massima del rapporto**

Il contratto a tempo determinato non può superare nella sua durata 24 mesi, salvo specifiche previsioni del contratto aziendale. In ogni caso il contratto sarà acausale solo per i primi 12 mesi, per il periodo successivo dovranno ricorrere i motivi previsti dalla legge 96/2018. In ogni caso eventuali proroghe non potranno essere superiori a 4

#### **Art. 43 Diritto di precedenza**

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

### **CAPO III: PART-TIME**

#### **Art. 44 Premessa**

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

#### **Art. 45 Rapporto a tempo parziale**

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e della collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e relative modalità;
- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- tutte le altre condizioni di impiego.

#### **Art. 46 Disciplina del rapporto a tempo parziale**

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambi le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

#### **Art. 47 Lavoro supplementare: normativa**

Le parti, data l'opportunità, a fronte delle esigenze organizzative aziendali, di consentire anche ai lavoratori part - time assunti a termine di incrementare la propria retribuzione attraverso la effettuazione di prestazioni lavorative eccedenti l'orario contrattuale, concordano che sia consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o

straordinarie a tutti i lavoratori part-time.

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

L'accordo del lavoratore deve risultare da atto scritto ed indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro supplementare vanno retribuite una maggiorazione del 15% rispetto alla paga base oraria.

#### **Art. 48 Clausole elastiche e flessibili**

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto.

Le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 25% delle ore di lavoro settimanali concordate.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 16,5% (15%+1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

In alternativa alle maggiorazioni previste presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali, debitamente comprovate.

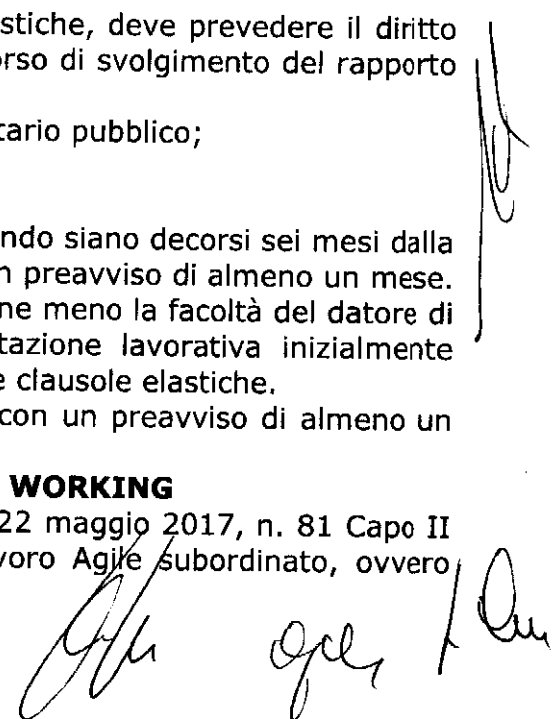
La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

#### **CAPO IV: LAVORO AGILE e SMART WORKING**

Dal punto di vista dell'inquadramento giuridico la Legge 22 maggio 2017, n. 81 Capo II articolo 18 e seguenti, il presente CCNL prevede il Lavoro Agile subordinato, ovvero



lavoratore che mediante accordo organizza il lavoro per obiettivi, fasi o cicli di lavoro senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

### **Lavoro agile e lavoro a distanza.**

Le parti, a norma di legge, distinguono il lavoro agile, come definito nel presente titolo, dal lavoro a distanza (o telelavoro), intendendo, quest'ultima, quale modalità dislocata, diversa da quella regolata dagli artt 18 e ss L.81/17, di svolgimento della prestazione lavorativa ordinaria, svolta presso il domicilio del lavoratore con postazione fissa ed orario di lavoro predefinito.

### **Definizione di Lavoro Agile**

1. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal presente CCNL.
2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. L'accordo, relativo alla modalità di lavoro agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni.

I rapporti di Lavoro Agile possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il lavoratore agile è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione "ex novo", presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di lavoro agile saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- 1) volontarietà delle parti;
- 2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- 3) pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- 4) definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di Lavoro Agile, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- 5) garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- 6) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
- 7) assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
- 8) inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
- 9) inapplicabilità al lavoratore agile o smart worker delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente

C.C.N.L.

10) Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite Lavoro Agile concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.

11) il lavoratore può richiedere l'accesso al lavoro agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al Lavoro Agile o smart working.

12) In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente CCNL, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

### **Diritti collettivi**

Gli smart workers hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste. Gli smart workers sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal presente CCNL.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione dello smart working conformemente a quanto previsto dal presente contratto collettivo nazionale.

### **Retribuzione**

Le parti convengono che la retribuzione per il lavoratore agile è quella prevista dal presente C.C.N.L. lo smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal presente CCNL, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del lavoro agile, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale. In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al CCNL per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.

### **Particolari indennità**

Il Datore di lavoro nell'accordo scritto per l'accesso allo smart working del lavoratore, deve comprendere anche un rimborso per il consumo di energia elettrica e del collegamento internet che deve essere proporzionale all'effettivo consumo che sopporta il lavoratore, nel caso di Home office, per le sole ore di lavoro, inclusa la pausa - disconnessione, previste dal contratto collettivo di riferimento e dall'eventuale contratto aziendale.

### **Sistema di comunicazione**

E' fatto obbligo a ciascun lavoratore agile - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza dello smart worker. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

## Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore agile dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

## Controlli a distanza

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al lavoratore agile le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Nell'accordo individuale di lavoro agile il datore di lavoro potrà comunicare al lavoratore le ulteriori modalità di svolgimento dei controlli, anche indiretti, delle prestazioni rese.

## Diritti sindacali

Ai lavoratori che espletino lavoro agile viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai lavoratori agili di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente C.C.N.L.

## Organizzazione della struttura lavorativa

Le parti si danno atto che il lavoro Agile, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto a comunicare anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.

## Diligenza e riservatezza

Il lavoratore agile è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il lavoratore agile non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

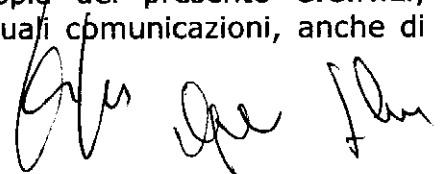
## Formazione

Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al lavoro agile.

## Diritti di informazione

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare via email al lavoratore agile copia del presente C.C.N.L., considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di





natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici. Il datore di lavoro provvede anche ad una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

### **Postazioni di lavoro**

Le prestazioni di lavoro agile possono essere svolte dal lavoratore in ogni luogo idoneo, che garantisca una adeguata connessione internet e telefonica, il rispetto della privacy delle comunicazioni con il datore di lavoro, la sicurezza del lavoratore. In tal senso, l'accordo individuale di lavoro agile può meglio definire le caratteristiche del luogo ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione in lavoro agile.

Il lavoro agile può svolgersi anche presso l'abitazione del lavoratore.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede ad informare lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:

- a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;
- b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

### **Strumenti di lavoro**

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi.
2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un lavoratore agile svolto regolarmente, salvo che lo smart worker non faccia uso di strumenti propri.
3. Ove il lavoro agile venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e ad un buono pasto giornaliero.
4. Il datore di lavoro fornisce allo smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dallo smart worker.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro lo smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
7. lo smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.
8. Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

### **Verifica dell'attività lavorativa**

Il datore di lavoro o suo incaricato, attraverso lo strumento della webcam, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansione in presenza nei locali aziendali.

Allo stesso modo di cui al precedente comma, lo smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente il lavoro a cui è stato assegnato.

Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e

all'assistenza.

Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso lo smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione. La webcam o strumento simile comunque idoneo a riconoscerne il volto, deve essere posizionato, in accordo col datore di lavoro o suo incaricato, in modo che sia visibile il volto del lavoratore.

La verifica da parte del datore di lavoro o suo incaricato, deve essere accompagnato da un codice di identificazione e da un conta-tempo diverso da quello della pausa-disconnessione e da altre cause impellenti che possono accorrere al lavoratore costringendolo alla disconnessione temporanea. Il conta - tempo va comunque sempre previsto. Gli strumenti informatici devono consentire tale operazione.

### **Interruzioni tecniche**

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Il lavoratore è tenuto ad avvisare il datore di lavoro tempestivamente, e comunque non oltre 1 h dall'evento, della interruzione o del malfunzionamento degli strumenti informatici o telefonici necessari al corretto svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile.

### **Misure di protezione e prevenzione**

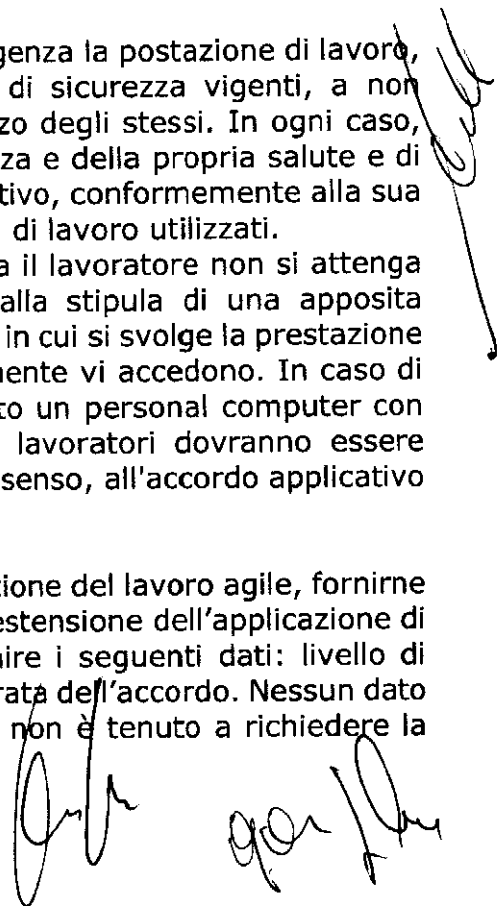
In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro, se individuata, e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al lavoro agile è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro, se fornita dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali, se predeterminati, in cui si svolge la prestazione di lavoro agile, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono. In caso di lavoro agile con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva. I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso, all'accordo applicativo del D.Lgs. n. 81/2008 allegato al presente c.c.n.l.

#### **Comunicazione dell'Accordo**

L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del lavoro agile, fornirne comunicazione all'ente Bilaterale per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità. La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato all'ente Bilaterale che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi del D.lgs. 196/2003.



## Infortunio

Le parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle Istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del lavoro agile nei locali domestici.

## Lavoro a distanza (Telelavoro)

Regolamentazione rapporto di lavoro a distanza

Il rapporto di lavoro, se svolto fuori dai locali aziendali e presso il domicilio del lavoratore, in modo continuativo, viene definito "lavoro a distanza".

Possono accedere a tale modalità dislocata della prestazione lavorativa, a richiesta, i lavoratori che ne abbiano interesse nel limite dell'1% della forza lavoro aziendale.

Il lavoro a distanza deve essere oggetto di pattuizione scritta nella quale vengano stabiliti:

- a) Durata;
- b) Modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative;
- c) Assegnazione strumentazione aziendale necessaria allo svolgimento della prestazione;
- d) Modalità di controllo della prestazione a distanza;
- e) Orario di lavoro
- f) Tipologia di connessione dati necessaria allo svolgimento del lavoro a distanza
- g) Predisposizione e fornitura della postazione lavorativa necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa
- h) Regolamentazione d'uso degli strumenti telefonici ed informatici necessari allo svolgimento della prestazione a distanza.

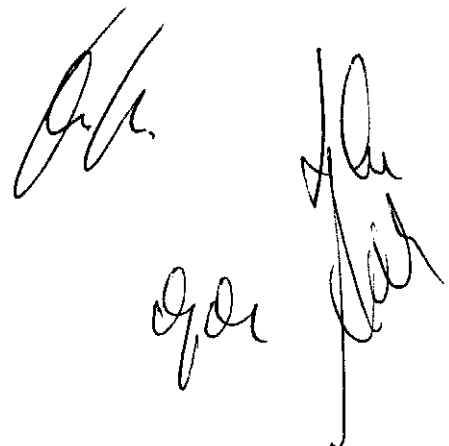
Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex artt. 1803 cod. civ. e seguenti, salvo diversa pattuizione - presso il domicilio del lavoratore di una postazione di lavoro a distanza idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro. Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di lavoro agile presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda. Restano a carico del lavoratore i costi relativi alle utenze domestiche necessarie e strumentali utili al funzionamento della postazione (energia elettrica, collegamento web, riscaldamento, acqua, gas).

## Controlli a distanza nel telelavoro

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al lavoratore a distanza le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il lavoratore agile, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.



## TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE

### Art. 49 Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Le Parti condividendo l'importanza, hanno stipulato - attraverso l'Ente bilaterale EBILAV - una convenzione con la società di mutuo soccorso Cesare Pozzo al fine di garantire le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa.

"Cesare Pozzo" è la più grande società di mutuo soccorso, operante da oltre 135 anni (dalla data di costituzione avvenuta il 01 maggio 1877) sul territorio nazionale nel rispetto della legge istitutiva n.3818/1886 e s.m.i.; essa ha per scopo la solidarietà di mutuo soccorso e non ha fini di lucro.

E' un Ente avente esclusivamente fine assistenziale, regolarmente iscritta all'Anagrafe dei Fondi sanitari (al n° 0021073 - 18/06/2010-DGPROG-DGPROG-UFFV-P con rinnovo negli anni 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015) e dunque abilitata a ricevere i contributi destinati all'assistenza sanitaria integrativa del SSN dei lavoratori con le agevolazioni fiscali vigenti di cui all'art. 51 comma 2 lett. a) del DPR n.917/86, vale a dire la deducibilità delle somme versate dal datore di lavoro e destinate alle prestazioni sanitarie integrative negli ambiti previsti dal Ministero della Salute con Decreto 31.03.2008 e con successivo Decreto 27.10.2009.

"Cesare Pozzo" è in grado di garantire ai lavoratori, degli imprenditori iscritti a EBILAV e che applicano il relativo CCNL, le prestazioni sanitarie integrative al SSN ivi previste, previa adesione da parte dei datori di lavoro mediante sottoscrizione della domanda di adesione a socio promotore e successiva delibera di ammissione da parte del CdA della Cesare Pozzo, con contestuale automatica iscrizione dei relativi lavoratori;

#### Adesioni

Ogni lavoratore, previa richiesta di adesione alla Cesare Pozzo da parte di EBILAV - nonché dei relativi imprenditori iscritti - in forza della domanda di ammissione a "socio promotore" e successiva delibera di accettazione da parte del CdA della Cesare Pozzo stessa, sarà iscritto nel libro soci di quest'ultima (nella sezione soci convenzionati) e collocato nel piano base "Fondo Sanitario Integrativo EBILAV".

La copertura sarà attiva a decorrere dal primo giorno del mese dell'effettuato pagamento del contributo associativo secondo le modalità e tempi indicati al successivo punto 5.

Il piano sanitario oggetto della presente convenzione prevede due modalità di fruizione della copertura erogabile dalla Cesare Pozzo a favore del lavoratore beneficiario:

a) assistenza in forma diretta, usufruendo direttamente delle prestazioni sanitarie integrative presso una struttura convenzionata - direttamente o tramite Consorzi partecipati da Cesare Pozzo (Consorzio MU.Sa.; Fondo Salute SCE a r.l.) - al network sanitario o odontoiatrico della Cesare Pozzo, senza anticipare la spesa o contribuendo nei limiti della quota a suo carico, in base a quanto previsto dal piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV". Gli elenchi delle predette strutture convenzionate sono consultabili sul sito di Cesare Pozzo [www.cesarepozzo.org](http://www.cesarepozzo.org);

b) assistenza in forma indiretta, mediante rimborso della spesa sanitaria sostenuta dal lavoratore beneficiario, secondo i limiti e alle condizioni definite nel regolamento del piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV".

#### Contributi

Per il finanziamento della mutua è dovuto alla stessa, che è tenuta a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, pari ad euro 144,00 (centoquarantaquattro/00) annuali per ogni lavoratore beneficiario da corrispondere alla mutua Cesare Pozzo anticipatamente in quote mensili uguali, pari a € 12,00 (euro dodici/00) per ogni lavoratore, entro e non oltre il giorno 16 (sedici) di ogni mese.

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:

- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 15,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto;

- ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dalla mutua Cesare Pozzo.

**Art. 50 Fondo di previdenza complementare**

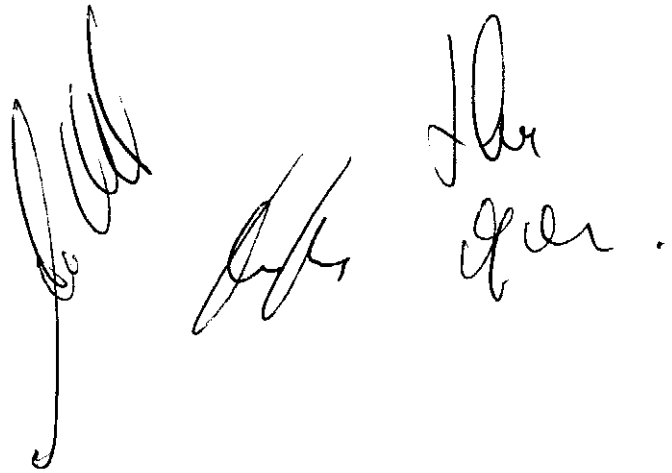
Le Parti condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si impegnano a costituire (attraverso l'Ente bilaterale EBILAV) un Fondo di previdenza complementare ovvero ad aderire ad un Fondo già costituito.

**Art. 51 Formazione continua**

Le Parti individuano e faranno riferimento a Fondi paritetici interprofessionali per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

**Art. 52 Welfare contrattuale sperimentale**

Le aziende sono tenute al primo luglio di ogni anno, a mettere a disposizione dei lavoratori, che abbiano superato il periodo di prova, strumenti di welfare per un importo annuo pari ad euro 200,00 da utilizzare entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Three handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The first signature on the left is tall and stylized. The middle signature is shorter and more compact. The signature on the right is the most legible, appearing to read 'Hr ger.'

**TITOLO III: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**  
**CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

**Art. 53 Classificazione del personale**

Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche "operai", "intermedi", "impiegati", "quadri", i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata secondo i livelli meglio specificati nel testo del CCNL.

**Art. 54 Classificazione del personale del settore Legno, Arredamento e Mobili**

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli professionali.

Categorie professionali:

Categoria A super - quadri

Categoria A

- ex impiegati 1<sup>a</sup> categoria

Categoria B

- ex impiegati 2<sup>a</sup> categoria

- ex operaio specializzato provetto

Categoria C super

- specifici tre profili della categoria C

Categoria C

- ex impiegato 3<sup>a</sup> categoria

- ex operaio specializzato

Categoria D

- ex impiegato di 4<sup>a</sup> categoria

- ex operaio qualificato

Categoria E

- ex operaio di 3<sup>a</sup> categoria

Categoria F

- Lavoratori privi di esperienza al loro primo inserimento nei settori oggetto del campo di applicazione del c.c.n.l.

I livelli indicati nelle tabelle sono ragguagliati a mese (174 ore).

**Categoria "A super" - Quadri**

Declaratoria

Appartengono a questa categoria con qualifica di quadro:

- i lavoratori che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza e responsabilità complessiva ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Profili

- Lavoratori con elevata capacità gestionale che operando nei limiti delle strategie generali dell'impresa ne coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità operando anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa.

**Categoria "A"**

Declaratoria

Appartengono a questa categoria:

gli impiegati con funzioni direttive ai quali il titolare, riconoscendo la loro preparazione professionale acquisita sia attraverso una alta formazione professionale o una lunga esperienza nel settore, assegna lo sviluppo di programmi e progetti, nel campo dell'innovazione di prodotto o processo, ovvero nella promozione e vendita dei prodotti, ovvero conferisce anche deleghe parziali nell'ambito della gestione amministrativa.

## **Categoria "B"**

Declaratoria

Appartengono a questa categoria:

- gli operai specializzati provetti, che avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, eseguono con maggiore autonomia lavorazioni manuali e/o su macchina di costruzione e/o riparazione e/o manutenzione e/o modifica e/o installazioni ad alto contenuto tecnico professionale coadiuvando, se richiesto, addetti di livello inferiore dotata di approfondita capacità di interpretazione del disegno tecnico; tali lavoratori sono in grado di effettuare e valutare gli esiti dei collaudi ove necessari;
  - gli impiegati che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, svolgono mansioni di concetto che comportano iniziative ed autonomia operative nell'ambito delle direttive ricevute, mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza o adeguata pratica ed esperienza nel campo tecnico/progettuale/del design o amministrativo o commerciale e di vendita, comunque acquisite e che coordinano se richiesto l'attività di impiegati di livello inferiore;
- Profilo

- se operaio è in grado di provvedere all'attrezzamento di tutte le macchine inserite nel ciclo di lavorazione interno al laboratorio, falegnameria, segheria, tappezzeria, sia per la esecuzione diretta di qualsiasi particolare sia in ausilio di personale ad esso affidato come collaboratore o da esso coordinato, ovvero operaio che grazie alla esperienza maturata nel campo della costruzione o del montaggio di mobili, infissi e serramenti, tappezzerie, carpenterie interne ed esterne, arredi per barche o natanti da diporto, sviluppa e coordina attività che richiedono elevata precisione nella esecuzione a banco, nella finitura in cantiere;

- se impiegato è in grado di provvedere nell'ambito delle attività tecniche proprie della specializzazione alla elaborazione dello sviluppo delle attività (programmi software, cicli di lavorazione, preventivi ecc.) ovvero gestione delle attività amministrative o commerciali interfacciandosi anche con enti esterni in autonomia nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare.


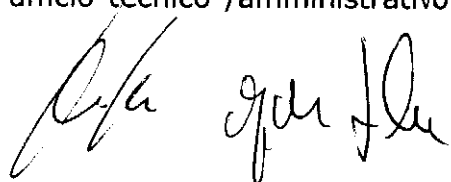
## **Categoria C super**

Declaratoria e profili esaustivi

I lavoratori, che avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, che oltre a possedere nell'ambito della propria specializzazione le competenze previste nella categoria inferiore, svolgono con adeguata autonomia nell'ambito di indicazioni impartite:

1. la realizzazione di particolari complessi su macchine a controllo numerico anche per il tramite di terminali, tastiere e monitor TFT, consolle portatili, ecc affiancando se del caso altri addetti di livello inferiore e interpretando ove occorra schizzi e disegni tecnici; figura operaia;
2. l'installazione di serramenti, infissi, elementi di arredo, altre strutture lignee (tetti, scale, solai, pavimenti ecc.) in esecuzione del disegno tecnico e delle altre indicazioni operative e di struttura impartite coordinando altro personale - capo squadra posa in opera - figura operaia;
3. il coordinamento di gruppi di amministrativi / tecnici / progettisti / venditori che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute - capo ufficio tecnico / amministrativo / commerciale -; figura impiegatizia.

## **Categoria "C"**



## Declaratoria

- gli operai specializzati che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, svolgono in autonomia, con la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, le lavorazioni di finitura, di montaggio, costruzione o altre attività loro assegnate;
- gli operai specializzati che, avendo svolto un percorso di apprendistato o provenendo da categoria inferiore, hanno conseguito abilità e competenze professionali tali da essere in grado di operare in autonomia su una o più macchine provvedendo alla messa a punto ed all'attrezzaggio delle stesse interpretando, ove occorra, schemi e/o disegni tecnici e/o programmi informatici
- gli autisti in possesso della patente C che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, oltre le consegne e il ritiro delle merci eseguono direttamente o in collaborazione con il personale apposito le operazioni di carico e scarico delle merci e che svolgono la manutenzione ordinaria dell'automezzo nonché il rifornimento e la pulizia dello stesso e che sanno accertare la regolarità delle attività amministrative collegate e connesse ai documenti di trasporto
- gli impiegati di concetto che avendo svolto con profitto scuole di formazione professionale o un percorso di apprendistato o provenendo da categoria inferiore svolgono la loro attività nell'ambito delle mansioni assegnate nel campo tecnico e/o amministrativo e/o commerciale.

## **Categoria "D"**

### Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati con mansioni esecutive che richiedono specifiche conoscenze acquisite presso scuole professionali o mediante istruzioni equivalenti o con percorsi di apprendistato, e che sulla base di conoscenze del processo organizzativo e gestionale della propria mansione, operano nel settore amministrativo e/o commerciale e/o tecnico anche in affiancamento ad altri lavoratori
- gli operai che svolgono con perizia mansioni esecutive per le quali risultano in possesso di specifiche capacità tecnico - pratiche acquisite o con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, sanno eseguire con perizia diverse mansioni esecutive nell'ambito del processo produttivo e/o anche in affiancamento ad altri lavoratori;
- autisti in possesso della patente C che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, effettuano consegne e ritiro delle merci e che svolgono la manutenzione ordinaria dell'automezzo nonché il rifornimento e la pulizia dello stesso

## **Categoria "E"**

### Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, svolgono mansioni esecutive quali ad esempio archiviazione e compilazione di documentazioni in campo amministrativo o gestionale, che richiedono generiche conoscenze professionali acquisite anche con l'eventuale partecipazione a corsi di addestramento, ovvero che operano in ausilio ad impiegati anche di livello superiore;
- gli operai che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, svolgono mansioni esecutive per le quali sono richieste generiche capacità tecnico-

pratiche, nel campo delle lavorazioni a macchina o a banco, oppure del montaggio o dell'imballaggio e stivaggio del prodotto anche in ausilio ad altri lavoratori

### **Categoria "F"**

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

gli operai comuni dotati di normali capacità pratiche che svolgono elementari mansioni manuali a banco o su macchina già attrezzata per le quali non è richiesta alcuna preparazione, che lavorano anche in ausilio ad altri lavoratori e che non hanno mai avuto alcuna esperienza come lavoratore dipendente nei settori oggetto del campo di applicazione del presente contratto collettivo nazionale.

Tali lavoratori permarranno in tale categoria per un periodo massimo di 12 mesi di calendario dalla data di assunzione, decorsi i quali saranno automaticamente inquadrati nella categoria E.

Tale automatismo nel passaggio di categoria avrà efficacia anche nei confronti degli assunti a tempo determinato.

### **Art. 55 Classificazione del personale del Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidari**

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 livelli retributivi.

Declaratorie e profili

#### **1° livello**

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che dipendono unicamente dal datore di lavoro, potendo loro essere affidata la rappresentanza dell'azienda con poteri decisionali mediante deleghe speciali; partecipano con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie aziendali, alla gestione delle risorse aziendali in condizioni di autonomia decisionale.

#### **2° livello**

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori impiegati amministrativi e tecnici che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa, per il buon andamento di determinate attività

aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai lavoratori del 1° livello o dai titolari dell'azienda.

#### **3° livello**

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare preparazione, rilevante rispetto a quelle previste per le categorie successive.

#### **4° livello**

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori sia impiegati che operai, i quali hanno acquisito una propria autonomia nell'ambito delle mansioni affidate che per esperienza acquisita siano in grado di svolgere e completare, anche sulla base di disegni, ogni operazione inerente la produzione.

#### **5° livello**

Declaratoria

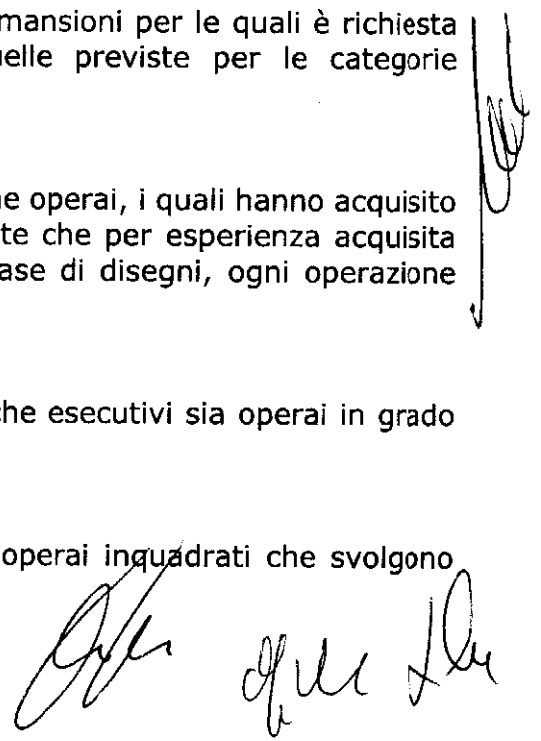
Appartengono a questo livello i lavoratori sia impiegati che esecutivi sia operai in grado di svolgere funzioni qualificate.

#### **6° livello**

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori impiegati ed operai inquadrati che svolgono funzioni di supporto o di aiuto ad altre unità.

#### **7° livello**



## Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di manovalanza ed i lavoratori di prima assunzione.

### **Art. 56 Classificazione del personale settore chimica, gomma plastica, vetro**

I lavoratori addetti ai settori previsti della sfera di applicazione sono inquadrati in una classificazione unica articolata in sei gruppi professionali e in otto livelli retributivi.

#### **1° livello**

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori che compiono lavori di trasporto, carico e scarico a mano, pulizia ed analoghi, anche se compiuti in reparti di produzione non partecipanti al ciclo produttivo;
- b) limitatamente alla durata di 9 mesi di permanenza, i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali capacità e fanno parte del ciclo produttivo. Tali lavoratori dopo il suddetto periodo, passeranno al 2° livello;
- c) per il settore vetro appartengono inoltre a questo livello i seguenti profili professionali:
  - lavatore;
  - portantino;
  - serraforme;
  - arrangiatore alla tempera a nastro e a ferraccia;
  - applicatore di decalcomanie;
  - manovale;
  - fattorino.

#### **2° livello**

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che, per la loro esecuzione, richiedono comuni capacità pratiche e normali cognizioni tecniche;
- b) i lavoratori che svolgano semplici mansioni esecutive di ufficio per le quali non occorre una specifica conoscenza professionale, limitatamente alla durata di 9 mesi di permanenza, dopo i quali passano al 3° livello.

#### **3° livello**

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori che svolgono mansioni impiegate d'ordine che richiedono una specifica conoscenza professionale;
- b) i lavoratori che compiono correttamente lavori e operazioni che, per il loro grado di difficoltà e complessità, richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite attraverso il necessario tirocinio o mediante adeguata preparazione tecnica e pratica (apprendistato);
- c) personale che esegue normali interventi di manutenzione.

#### **4° livello**

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure vevoli per il campo di attività in cui operano e che richiedono una adeguata esperienza lavorativa maturata nella stessa area amministrativa o diploma di scuola media superiore;
- b) i lavoratori che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di particolari capacità pratiche e specifiche conoscenze tecniche acquisite anche con adeguata esperienza di lavoro;
- c) operai specializzati che, in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, compiono su impianti o attrezzature complesse operazioni di notevole delicatezza o difficoltà, la cui esecuzione richiede rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguata conoscenza teorica e mediante esperienza di lavoro.

#### **5° livello**

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori il cui compito consiste nella guida, coordinamento e controllo, in condizioni

di relativa autonomia nell'ambito della propria mansione, di una normale squadra di operai che svolgono lavori per i quali sono richieste normali capacità e conoscenze pratiche;

b) i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, conducono impianti complessi ed eseguono operazioni richiedenti specifiche capacità e conoscenze tecnico-pratiche acquisite anche con adeguata precedente esperienza di lavoro;

c) i lavoratori che con specifica collaborazione ed in relativa autonomia svolgono attività di coordinamento e controllo di carattere amministrativo e attività di particolare rilievo;

d) lavoratori provetti che in condizione di piena autonomia svolgono operazioni manutentive complesse che richiedono particolari conoscenze tecnico-pratiche.

#### **5° livello S**

Lavoratori che, in possesso di notevole capacità professionale e tecnica derivata da comprovata esperienza acquisita nell'intera gamma delle lavorazioni, guidando e coordinando un gruppo di lavoratori (piazza) realizzano articoli di pregio e difficile fattura.

#### **6° livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori che, nell'ambito di funzioni tecniche o amministrative, svolgono, in condizione di autonomia operativa e decisionale, mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa.

### **Art. 57 Classificazione per il settore metalmeccanica ed installazione d'impianti**

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 6 categorie professionali e 7 livelli retributivi.

#### Settore autoriparazione

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

#### 2ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

- i lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria o assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare in forma corretta e sintetica eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni.

#### Direttore amministrativo

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

Contabile (trattasi di lavoratore laureato o diplomato)

#### 3ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per la categoria inferiore, con scelta della successione delle operazioni dei mezzi ed attrezzature, delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica dei disegni e/o degli schemi funzionali, quando esistono, eseguono con autonomia operativa delle decisioni, interventi di elevato grado o complessità per l'individuazione e valutazione dei guasti e per la loro riparazione, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali

prescritte con il pieno utilizzo di apparecchiature idonee e banchi di prova, e ove richiesto ricercano e individuano sul catalogo dei ricambi particolari occorrenti, e/o coordinano e programmano gli interventi di altri lavoratori;

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

#### 4ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che sulla base di indicazioni, disegni e/o schemi equivalenti procedono con specifica autonomia all'individuazione di guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono (con l'ausilio delle attrezzature a disposizione) interventi di riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su complessivi e loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e le caratteristiche funzionali;

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

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

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

#### 5ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che sulla base di precise indicazioni eseguono interventi di normale difficoltà su complessivi o loro parti;

riparazione o riattivazione di guasti a carattere ricorrente o comunque di lieve entità;

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

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

#### 6ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

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

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

Settore installazione di impianti

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

#### 2ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

- i lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria o assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti e elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare in forma corretta e sintetica eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni.

Direttore amministrativo

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

Contabile (trattasi di lavoratore laureato o diplomato)

2<sup>a</sup> categoria bis

Le parti concordano l'accesso alla 2<sup>a</sup> categoria bis per professionalità operaie secondo la seguente declaratoria:

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

3<sup>a</sup> categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti della 4<sup>a</sup>, compiono in autonomia e perizia esecutiva, con lettura ed interpretazioni critiche di disegni, schemi e progetti, complessi e con la conoscenza e nel rispetto delle normative tecniche e di legge, la costruzione, installazione e riparazione di impianti di elevato grado di difficoltà predisponendone la messa in servizio con delibera funzionale e con la realizzazione degli schemi funzionali (bozze); e/o coordinano e programmano altri lavoratori con competenze tecnico-pratiche gestendo gli stadi di avanzamento lavori e di materiali (documentazione relativa al magazzino ed alle attività di cantiere);

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

4<sup>a</sup> categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti della 5<sup>a</sup>, costruiscono con perizia e specifica autonomia un impianto, sulla base di indicazioni e/o disegni e/o schemi equivalenti; predispongono ed eseguono le ordinarie prove di funzionamento di impianti complessi con controllo dei relativi dispositivi di sicurezza;

- individuano ed effettuano riparazione di guasti e/o svolgono attività di semplice coordinamento di altri lavori;

- effettuano valutazioni sulla condotta e il risultato delle lavorazioni senza responsabilità relativa alla stima dei tempi;

- realizzano saldature in opera di particolare difficoltà;

- compilano una descrizione tecnica del lavoro svolto in cantiere;

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

5<sup>a</sup> categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o schemi e/o disegni e/o circuiti di semplice lettura, eseguono impianti mediante l'utilizzo di appropriate attrezzature e relative strumentazioni;

- scelgono materiali e strumentazioni necessari al lavoro che eseguono;

- misurano, dimensionano ed assemblano i componenti di un impianto mediante le idonee tecniche di giunzione di normale difficoltà;
- eseguono normali lavorazioni del tubo a caldo e a freddo (piegatura, filettatura, ecc.);
- individuano ed effettuano riparazioni di guasti di facile rilevazione e di normale difficoltà;
- effettuano la manutenzione degli impianti, con il possesso, ove le vigenti norme di legge lo richiedano, del certificato di abilitazione o patentino rilasciato dagli Organi competenti;
- effettuano prove di combustione e rendimento delle apparecchiature (bruciatori);
- qualora necessario compilano bolle di accompagnamento ed analoghe documentazioni;
- i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

#### 6ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

#### Settore meccanica di produzione

##### 1ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

##### 2ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

##### Direttore amministrativo

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

Contabile (trattasi di lavoratore laureato o diplomato)

## 2ª categoria bis

Appartengono a questa categoria:

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

- i lavoratori che, sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento a documenti quali disegni o schemi equivalenti, effettuano nell'ambito del loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali o apparecchiature o loro parti, anche prodotte a serie, definendo le operazioni e le attrezzature e gli strumenti da utilizzare e le relative modalità di impiego e di rilevazione dei dati, interpretano ed elaborano i risultati e redigono, se necessario, la relazione tecnica e gli opportuni diagrammi e, se del caso, forniscono ad altri lavoratori l'opportuna assistenza per la scelta e la predisposizione degli strumenti o attrezzature.

Tecnico di laboratorio

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

Disegnatore progettista

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

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

Definiscono ed eseguono diverse operazioni necessarie alla realizzazione delle apparecchiature.

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

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

Elettronico di costruzione

Le parti concordano l'accesso alla 2ª categoria bis per professionalità operaie secondo la seguente declaratoria:

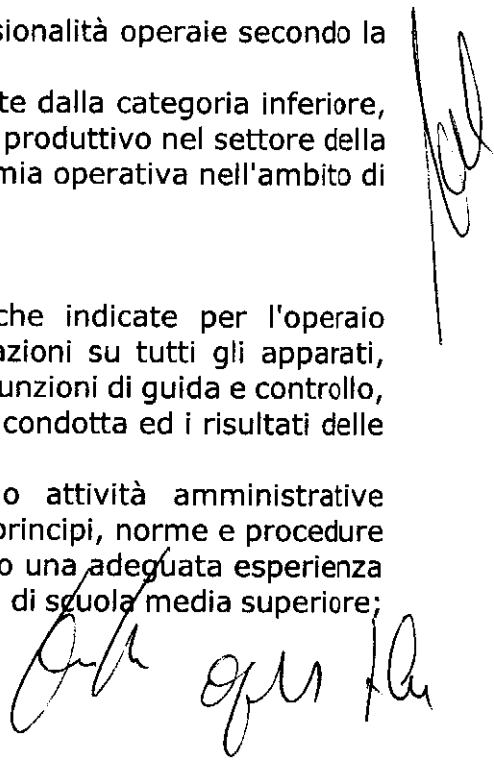
lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche previste dalla categoria inferiore, svolgono anche funzioni di coordinamento dell'intero processo produttivo nel settore della produzione, con piena responsabilità anche tecnica ed autonomia operativa nell'ambito di lavorazioni tecnologicamente molto avanzate.

3ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per l'operaio specializzato (4ª categoria) congiuntamente compiano operazioni su tutti gli apparati, apparecchiature e complessi stessi, svolgono normalmente le funzioni di guida e controllo, esercitando un certo potere di autonomia e di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni;

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





- i lavoratori che eseguono tutte le operazioni di attrezzaggio, di preparazione e di scelta degli utensili, dell'impostazione dei parametri geometrici e tecnologici di lavorazione, di macchine a controllo numerico, e che tramite la lettura critica dei disegni e/o programmi, sanno intervenire sulla macchina, anche attraverso una programmazione di consolle multiassiale realizzando pezzi di elevata difficoltà.

Operatore/programmatore di C.N.

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

Riparatore

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

Collaudatore

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

Montatore macchinario - Montatore su banco - Costruttore su macchine

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

- esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore (per es. sopra testa);
- cicli di prova prescritti da enti esterni o cicli di prova equivalenti;
- tolleranze riferite a larghezze, struttura, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo.

Saldatore

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

Modellista in legno

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

Formatore a mano - Animista a mano - Fonditore

- i lavoratori che progettano e realizzano quadri elettrici e loro relative interconnessioni e carpenteria meccanica di supporto sulla base di una conoscenza approfondita delle caratteristiche della componentistica elettrica e meccanica, controllano il processo delle

lavorazioni fornendo elementi necessari alla verifica della qualità degli apparati elettromeccanici eseguiti e gestiscono al contempo il magazzino e l'approvvigionamento dei materiali.

**Operatore elettromeccanico**

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

**Operatore elettronico**

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

**Contabile**

#### **4ª categoria**

Appartengono a questa categoria:

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

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

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

**Addetto macchine operatrici**

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

**Attrezzatore di macchina**

- i lavoratori che, sulla base delle indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedono alla individuazione dei guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono interventi per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su apparecchiature anche a serie o loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte.

**Riparatore**

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

**Collaudatore**

- i lavoratori che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o di misurazione, capitolati, disegni o schemi equivalenti, eseguono prove di natura complessa per il controllo delle

*per la*  
*operatore*

caratteristiche fisiche, chimiche e tecnologiche funzionali di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie con l'ausilio di strumenti e/o apparecchiature (senza l'effettuazione di una loro impegnativa predisposizione) rilevano e registrano i risultati ottenuti, confrontandoli con quanto previsto dalla documentazione fornita e segnalando le eventuali discordanze.

**Addetto prove di laboratorio**

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

**Addetto conduzione impianti**

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

**Montatore macchinario - Costruttore su banco - Costruttore su macchine**

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

**Manutentore meccanico - Manutentore elettrico**

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

**Saldatore**

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

**Modellista in legno**

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

**Formatore a mano - Animista a mano**

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

**Disegnatore particolarista**

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

**Addetto alla produzione di apparati elettromeccanici**

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

Addetto alla produzione di apparecchiature ed impianti elettronici

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

Contabile

### **5ª categoria**

Appartengono a questa categoria:

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

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

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

Addetto macchine operatrici attrezzate

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

Riparatore

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

Collaudatore

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

Addetto prove di laboratorio

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

Addetto conduzione impianti

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

Montatore macchinario - Costruttore su banco - Costruttore su macchine

- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono, con l'individuazione di semplici guasti di facile rilevazione, lavori di normale difficoltà di

esecuzione per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti elettrici di luce o forza motrice o fluidodinamici.

Manutentore meccanico - Manutentore elettrico - Installatore di impianti

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

Saldatore

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

Imballatore

- i lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni che richiedono precisione per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento su macchine, il montaggio di pezzi ingombranti di difficoltoso maneggio; ovvero lavoratori che eseguono lavori di normale difficoltà per la scelta dei punti di attacco delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiali, ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione.

Gruista - Imbragatore

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

Addetto al montaggio di parti elettroniche

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

Addetto al montaggio di parti elettromeccaniche

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

Compiti vari di ufficio

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

Contabile

### **6ª categoria**

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
- i lavoratori che, sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo procedure prestabilite, svolgono nel settore amministrativo attività esecutive semplici di servizio;
- i lavoratori che conducono, alimentano, sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche o semi automatiche attrezzate, sia tradizionali che a controllo numerico preprogrammate;
- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.

Addetto macchine operatrici attrezzate

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

Collaudatore - Verificatore

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

Addetto conduzione impianti

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

Aiuto attrezzista - Aiuto montatore

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

Aiuto manutentore riparatore

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

Saldatore a macchina

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

Formatore a mano - Animista a mano

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

Conducente mezzi di trasporto

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

#### **Art. 58 Classificazione dei lavoratori per il settore orafi, argentieri ed affini**

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 6 categorie professionali

1<sup>a</sup> categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 2<sup>a</sup> categoria ed oltre a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni siano preposti ad attività di coordinamento della produzione fondamentale dell'impresa o che svolgano attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali;

- i lavoratori che, sulla base delle sole direttive generali, realizzano nell'ambito del loro campo di attività studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo realizzandone i relativi piani di lavoro.

2<sup>a</sup> categoria

Appartengono a questa categoria:

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

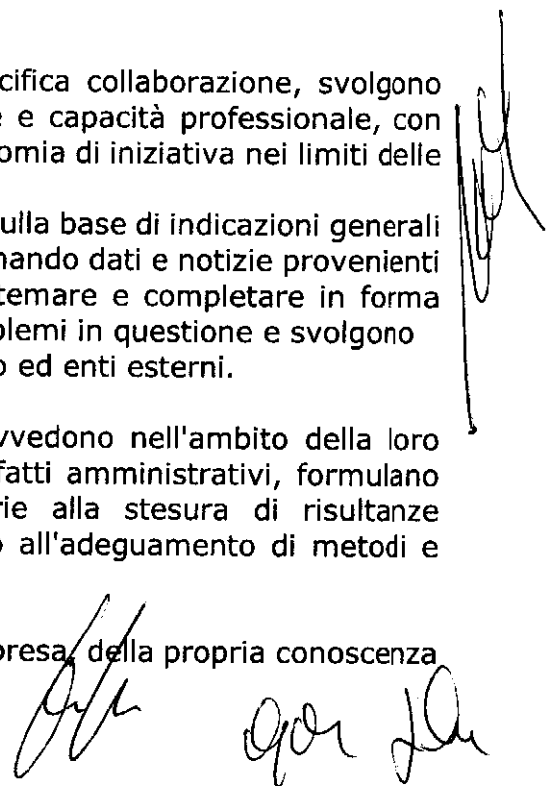
- i lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria ed assistenza, raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare in forma corretta e sintetica eventuali proposte di soluzioni dei problemi in questione e svolgono inoltre compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni.

Direttore amministrativo

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

Contabile (trattasi di lavoratori laureati o diplomati)

- i lavoratori che, sulla base delle direttive generali dell'impresa, della propria conoscenza



del mercato e/o sulla base d'indagini e ricerche di mercato, svolte anche direttamente, realizzano, trattando in autonomia con la clientela, accordi commerciali e ne curano, anche con la collaborazione di altri livelli aziendali, le relative attività amministrative connesse alle raccolte e all'esecuzione degli ordini.

Impiegato addetto alla vendita

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

Programmatore di produzione

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

Disegnatore progettista

- i lavoratori che, possedendo tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria della 4<sup>a</sup> e della 3<sup>a</sup> categoria, nello svolgimento della propria attività posseggono elevata capacità, particolare perizia di tipo tecnico-pratico, particolare esperienza anche nella lavorazione del pezzo unico e/o dell'oggetto artistico di valore, unita alla elevata sensibilità artistica e capacità creativa che implica l'ideazione del modello. Detto personale agisce in totale autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevatissimo livello artistico e tecnico al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, creatività nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini.

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

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

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

- Cesellatore, martellatore: i lavoratori che, in totale autonomia operativa ed organizzativa, con conoscenza degli stili e capacità anche di cesello e martellatura, eseguono il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello di elevata complessità in relazione alla difficoltà delle forme da realizzare, eseguendo tutte le operazioni necessarie al banco ed alle macchine utensili, fornendo l'apporto della propria particolare e personale competenza, per l'individuazione degli interventi atti ad adeguare il modello alle effettive esigenze di impiego, contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e degli interventi correttivi attuati, alla individuazione di soluzioni migliorative.

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

3<sup>a</sup> categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella prima alinea della declaratoria della 4<sup>a</sup> categoria, compiono con maggiore autonomia esecutiva e con

l'apporto di particolare e personale competenza, operazioni su oggetti o apparati e attrezzature complessi che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi;

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

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

#### Montatori

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

#### Pulitori

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

#### Tornitore in lastra

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

#### Compositore di bagni galvanici

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

#### Miniaturista

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

#### Incisore

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

#### Martellatore, cesellatore

- i lavoratori che, in totale autonomia incassano qualsiasi tipo di pietre preziose preparando le sedi, adattandole alla forma delle pietre stesse, su oggetti particolarmente complessi di oreficeria o gioielleria in cui il numero delle pietre e la loro collocazione



richiedono la realizzazione di griffe multiple e operazioni di pari difficoltà.

**Incassatore**

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

**Manutentore meccanico**

**Manutentore elettrico**

**Riparatore**

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

**Montatore di macchine**

**Attrezzista**

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

**Disegnatore**

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

**Impiegato addetto alla vendita**

- i lavoratori che, in base a istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione, adottano nell'ambito dello specifico campo di competenza e con riferimento ai dati, alle parti, ai mezzi, ai settori di produzione stabiliti dai programmi generali, definiscono con singoli programmi il carico e l'alimentazione equilibrata delle macchine e degli impianti, i loro tempi di compimento intervenendo in caso di anomalie o di variazioni dei programmi; seguono lo stato di avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di compimento; in caso di variazione dei programmi generali partecipano alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibrio dei propri programmi.

**Programmatore di produzione**

**Compositore di leghe**

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

**4ª categoria**

**Appartengono a questa categoria:**

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

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

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

Lapidatore

Diamantatore

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

Preparatore

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

Stampatore

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

Montatore

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

Pulitore

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

Tornitore in lastra.

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

Cerista

Tagliatore di gomme

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

Conduttore di impianti galvanici

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

Miniaturista

- i lavoratori che compiono operazioni complesse di incisioni.

Incisore

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

Martellatore

Cesellatore

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

Incassatore

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

#### Preparatore di leghe

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

#### Manutentore meccanico

#### Manutentore elettrico

#### Riparatore

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

#### Montatore di macchine

#### Attrezzista

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

#### Disegnatore particolarista

- i lavoratori che, in autonomia, oltre ad effettuare complesse operazioni di pesatura di manufatti aziendali con l'ausilio di macchine elettroniche con la trascrizione dei relativi dati, svolgono operazioni di vendita al banco con i relativi conteggi e provvedono ad incassare il prezzo, dispongono e curano personalmente l'esposizione e la sistemazione dei prodotti nei locali di vendita. Considerate le particolari caratteristiche del lavoro nelle imprese artigiane, al personale suddetto potrà essere richiesta una collaborazione nell'attività di produzione secondo le esigenze aziendali, tenuto conto anche della professionalità specifica del lavoratore e di quanto previsto dall'art. 2103 del codice civile.

#### Commesso

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

#### Contabile

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

#### Impiegato addetto alla vendita

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

#### Programmatore di produzione

#### 5ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o

corrispondente esperienza di lavoro;

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

Lapidatore

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

Montatore orafo e/o argentiero

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

Laminatore

Trafilatore

- i lavoratori che eseguono operazioni di fusione.

Fonditore

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

Pulitore

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

Tornitore di lastra

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

Ceristi

- i lavoratori che, secondo procedure e metodi prestabiliti, eseguono tutte le operazioni di imbottitura delle lame ai manici di coltello, assicurando la perfetta qualità della centratura e della rettifica del punto di giunzione.

Impiombatori

- i lavoratori che conducono macchine per stampaggio eseguendo sostituzioni di attrezzi e le relative registrazioni effettuando, dove previsto, il controllo delle operazioni eseguite.

Stampatore

- i lavoratori che, secondo procedure o metodi prestabiliti, eseguono tutte le operazioni galvaniche ed accessorie, conducendo i relativi impianti e controllando i tempi di esecuzione.

Addetti ai bagni galvanici

- i lavoratori che eseguono operazioni di smaltatura completa nelle fasi su oggetti di metallo prezioso, con sede già predisposta.

Smaltatore

- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni, eseguono semplici operazioni di incisione a mano.

Incisore

- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni, eseguono semplici operazioni di martellatura o cesellatura su metalli preziosi.

Martellatore

Cesellatore

- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni, compiono operazioni semplici di incassatura, su oggetti con sede già preparata.

Incassatore

- i lavoratori che eseguono interventi di normale difficoltà per la riparazione e la manutenzione di macchine e impianti.

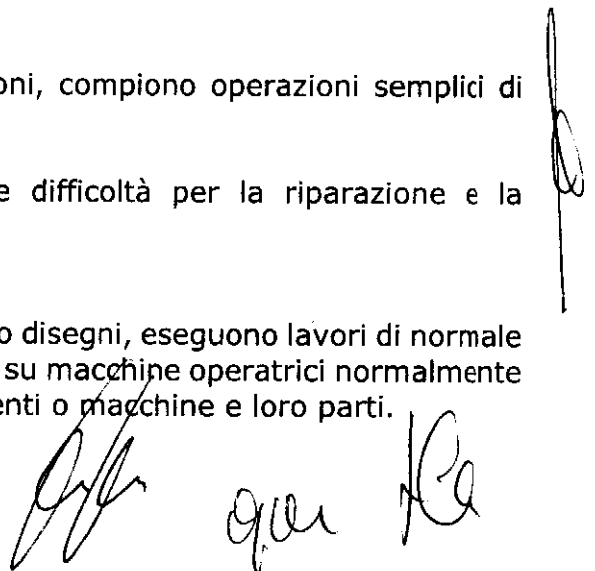
Manutentore meccanico

Manutentore elettrico

- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o disegni, eseguono lavori di normale difficoltà per la costruzione o il montaggio su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate di stampe o trance o attrezzi equivalenti o macchine e loro parti.

Montatore di macchine

Attrezzista



- i lavoratori che, sulla base di procedure o metodi prestabiliti, eseguono normali operazioni per l'esecuzione di semilavorati, secondo le specifiche di lavorazione richieste.  
Preparatore

- i lavoratori che, secondo procedure stabilite, svolgono operazioni di vendita al banco con i relativi conteggi e provvedono ad incassare il relativo prezzo. Considerate le particolari caratteristiche del lavoro nelle imprese artigiane, al personale suddetto potrà essere richiesta una collaborazione nell'attività di produzione secondo le esigenze aziendali, tenuto conto anche della professionalità specifica del lavoratore e di quanto previsto dall'art. 2103 del codice civile.

Commesso

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

Centralinista telefonico

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

Contabile

6<sup>a</sup> categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che eseguono attività per abilitarsi alle quali è sufficiente un periodo di pratica e non occorrono

conoscenze professionali;

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

Allievo montatore

Montatore di cocce e manici

Montatore che esegue operazioni di elementare impegno

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

Allievo laminatore

Allievo trafilatore

Allievo fonditore

Allievo smaltatore

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

Pulitore

Burattatore

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

Bruschiatore

Sgrassatore

Asciugatore

Telaista

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

Addetto alla lavorazione a cera persa

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

Impiombatore

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

Stampatore

- i lavoratori che, coadiuvando il lavoratore di categoria superiore, eseguono in fase di studio lavori semplici di costruzione e/o di montaggio di attrezzature, di macchinari, di

impianti o loro parti, oppure eseguono attività ausiliare nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari.

Aiuto attrezzista

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

Aiuto manutentore e riparatore

### **Art. 59 Classificazione dei lavoratori per il settore odontotecnica**

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 7 categorie professionali e 7 livelli retributivi

1<sup>a</sup> S

Appartengono a questa categoria odontotecnici e non che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 1<sup>a</sup> categoria ed a possedere esperienza notevole, siano preposti ad attività di coordinamento dei servizi, uffici, settori produttivi fondamentali dell'azienda. Per questa categoria si richiede una elevata preparazione professionale, garantita da un costante aggiornamento tecnico-pratico, atto ad assolvere le funzioni sopra esposte a seconda della esigenza data dalla specifica produzione dei diversi laboratori e competenza in tutti i seguenti settori:

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

1<sup>a</sup>

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

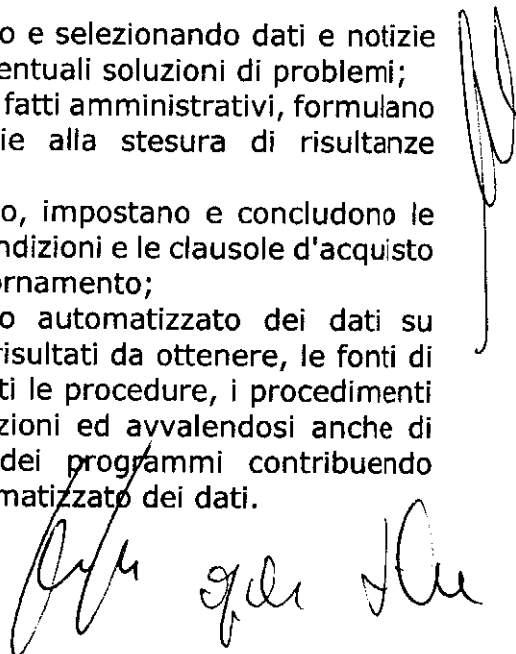
- esecutore di protesi fissa che sappia costruire lavori nell'arco della protesi fissa oro-resina, oro-ceramica, considerati speciali nelle diverse complessità date dall'esigenza funzionale ed estetica della protesi nell'ambito e nei limiti delle prescrizioni fornite;
- esecutore di protesi mobile in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

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

Appartengono a questa categoria gli impiegati che:

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

2<sup>a</sup> categoria



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

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

Appartengono a questa categoria gli impiegati che:

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

### 3ª categoria

Appartengono a questa categoria gli odontotecnici e non che svolgono attività di particolare rilievo, rispetto a quelle indicate nella declaratoria della 4ª categoria; spetta inoltre a detti lavoratori il compito di addestrarne altri e correggere il manufatto risultante. I lavoratori amministrativi che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono particolari cognizioni tecnico/pratiche. I lavoratori che con specifica collaborazione svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria, che coordinano il lavoro di altre persone, senza alcuna iniziativa per la condotta delle operazioni.

I lavoratori che svolgono, nell'ambito del loro campo di attività, compiti di segreteria, redigendo corrispondenza e documenti, esaminano per l'archiviazione e per il loro smistamento documenti, compilano su precise istruzioni progetti e/o tabelle, elaborano situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti ed effettuano, se del caso, imputazioni di conti.

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

### 4ª categoria

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

### Esemplificazioni

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

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, con specifica collaborazione svolgono attività esecutive di natura tecnica/amministrativa che richiedono in modo particolare, preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro, maturate nell'ambito delle mansioni che svolgono;

- i lavoratori che, seguendo procedure stabilite e in base alla loro esperienza e/o pratica di ufficio sappiano portare a termine attività esecutive di natura tecnico/amministrativa.

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

5ª categoria

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

Esemplificazioni

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

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

6ª categoria

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

## CAPO II: ASSUNZIONE

### Art. 60 Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) tipo di contratto;
- b) mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
- c) data di assunzione;
- d) luogo di lavoro;
- e) orario di lavoro;
- f) termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- g) durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- h) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
- i) CCNL applicato.

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica di idoneità al lavoro.

All'atto della assunzione il lavoratore dovrà consegnare i documenti richiesti dalle leggi in vigore.

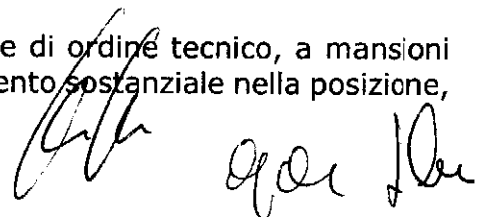
NOTA A VERBALE:

Resta inteso che a fronte delle modifiche apportate al D.Lgs. n. 152/1997 dal c.d. decreto Trasparenza (D.Lgs. n.104/2022), attuativo della Direttiva UE 2019/1152 è fatto obbligo ai datori di lavoro dell'UE di assicurare condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nonché di fornire tutte le informazioni relative al rapporto di lavoro secondo le indicazioni previste dalle normative richiamate

## CAPO III: PASSAGGIO DI QUALIFICA

### Art. 61 Mansioni del lavoratore

Al lavoratore che venga adibito, per comprovate esigenze di ordine tecnico, a mansioni inferiori, la nuova mansione non deve comportare mutamento sostanziale nella posizione,





né modificare il livello e la retribuzione di competenza.

La permanenza in tali mansioni, salvo comprovati casi di forza maggiore, non può durare oltre i due mesi, anche in periodi frazionati, che deve essere comunicata al lavoratore per iscritto.

Al lavoratore che invece viene adibito temporaneamente a mansioni di livello superiore dovrà essere corrisposto il compenso stabilito per il livello stesso limitatamente al periodo in cui viene adibito a tale mansione. L'utilizzazione del lavoratore ai lavori di livello superiore per un periodo che superi due mesi e mezzo, anche in periodi frazionati, ove non sia giustificato dalla necessità di sostituire altro lavoratore assente per malattia, infortunio, permesso, ecc. comporta di diritto il trasferimento al livello superiore.

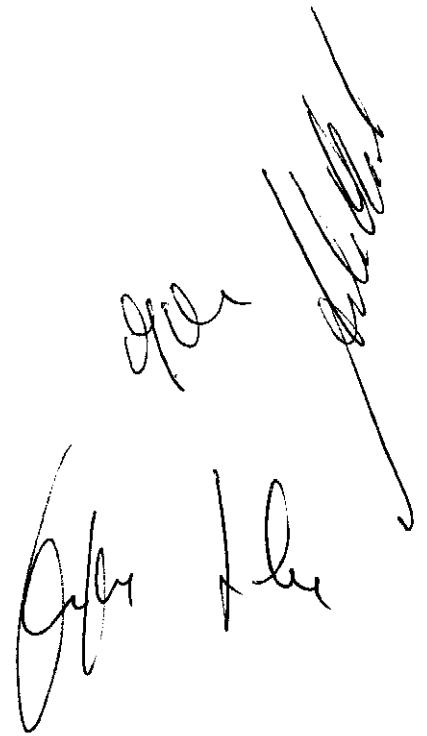
Quando il lavoratore sia contemporaneamente adibito a mansioni di livelli diversi percepirà la paga fissata per il livello superiore.

Qualora l'espletamento di mansioni di livello diverso raggiunga, anche assommando periodi diversi, tre mesi, il lavoratore verrà assegnato al livello superiore

#### **CAPO IV: PERIODO DI PROVA**

##### **Art. 62 Periodo di prova**

Si rinvia alla parte speciale.

The image shows three handwritten signatures in black ink, arranged in a roughly triangular pattern. The signatures are cursive and stylized, but their specific names are illegible due to the handwriting.

## TITOLO IV: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

### CAPO I: ORARIO DI LAVORO

#### **Art. 63 Orario normale settimanale**

L'orario di lavoro contrattuale è, di norma, di 40 ore settimanali e, di norma, di 8 ore giornaliere.

#### **Art. 64 Durata media settimanale dell'orario di lavoro**

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, comprese le ore di straordinario, calcolate su un periodo di 12 mesi, così come previsto dall'art. 4, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003.

La durata massima dell'orario di lavoro giornaliero è fissata dalla legislazione vigente.

#### **Art. 65 Flessibilità**

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

Per fare fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 100 ore nell'anno.

La contrattazione collettiva regionale potrà modificare il numero delle ore massime annuali previste dal comma precedente.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma entro un periodo di 6 mesi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

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.

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

Modalità applicative, relative alla retribuzione delle ore nel periodo di recupero e all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti. Diversi regimi di flessibilità e relative condizioni potranno essere oggetto di negoziato a livello regionale.

#### **Art. 66 Gestione dei regimi di orario**

Le parti, a livello regionale o, su esplicito mandato, a livello territoriale possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte a periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro, offrendo nel contempo la possibilità ai lavoratori delle imprese interessate da tali fenomeni di realizzare una continuità nel mantenimento del rapporto di lavoro e della relativa retribuzione, senza necessariamente fare ricorso alle forme bilaterali di sostegno del reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti.

Tra questi, le parti individueranno le modalità di costituzione di modelli di "banca ore" riguardanti tutti i lavoratori dell'impresa coinvolta, cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze dal lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.

In tale ambito, le parti definiranno gli istituti le cui quantità orarie, in tutto o in parte, andranno a costituire l'accantonamento nel monte ore dei singoli lavoratori, nonché le caratteristiche delle casistiche di fruizione dei corrispondenti riposi compensativi, le modalità ed i tempi di liquidazione dei residui.

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



### **Art. 67 Lavoro straordinario**

E' considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito contestualmente oltre le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali. Il lavoro straordinario ha carattere volontario; fanno eccezione, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, le ore straordinarie richieste nei casi di manutenzione, fuori servizio di impianti, inventario.

### **Art. 68 Banca delle ore**

Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario svolte, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui al precedente articolo, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultante da atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore medesimo. Tale recupero si realizzerà, entro un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa. Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore permesso retribuito pari al 4% 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.

Trascorso il periodo dei 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

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

Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e potranno definire specifiche modalità attuative e regolamentazioni.

### **Art. 69 Lavoro notturno, domenicale e festivo**

E' considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22,00 e le 06,00.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate domenicali, festive, o di riposo compensativo.

Il lavoratore chiamato a prestare la propria opera in ore notturne, domenicali o festive dovrà essere preavvisato 24 ore prima, salvo casi urgenti ed eccezionali.

## **CAPO II: RIPOSO SETTIMANALE**

### **Art. 70 Riposo settimanale**

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori la domenica, godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal presente contratto, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

## **CAPO III: FESTIVITA'**

### **Art. 71 Festività**

Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui al presente articolo sono le seguenti:

Festività nazionali:

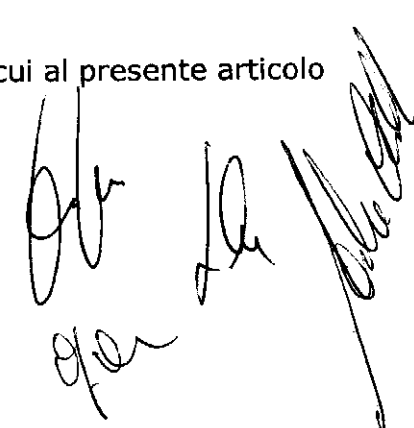
Anniversario della Liberazione: 25 aprile

Festa del Lavoro: 1° maggio

Festa della Repubblica: 2 giugno

Festività infrasettimanali:

Capodanno: 1° gennaio



Epifania: 6 gennaio  
Lunedì di Pasqua: mobile  
Assunzione: 15 agosto  
Ognissanti: 1° novembre  
Immacolata Concezione: 8 dicembre  
S. Natale: 25 dicembre  
S. Stefano: 26 dicembre  
Patrono della città

Per il trattamento delle festività valgono le norme di legge.  
Qualora la ricorrenza del Santo Patrono venisse a cadere in giornate di festività nazionale e/o infrasettimanale, la sostituzione con altra giornata sarà concordata nell'ambito delle imprese.

#### Festività soppresse

In relazione alle quattro festività religiose soppresse dalla legge n. 54/1977 e successive modificazioni (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) si conviene che i lavoratori fruiranno di altrettanti permessi giornalieri retribuiti.

Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo, i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

Le modalità di godimento dei permessi giornalieri di cui sopra, da usufruire individualmente o collettivamente, saranno concordati tra datore di lavoro e lavoratori tenendo presente le particolari esigenze dell'azienda.

Detti permessi non potranno essere usufruiti in periodi immediatamente precedenti o successivi ai periodi feriali.

Il godimento dei permessi di cui sopra deve realizzarsi entro il 31 dicembre di ogni anno e non è cumulabile di anno in anno.

Per quanto riguarda la festività civile del 4 novembre, questa verrà retribuita come festività coincidente con la domenica.

### CAPO IV: FERIE

#### Art. 72 Ferie

Il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane.

Le ferie potranno essere frazionate liberamente nel corso dell'anno, fermo restando che almeno due settimane vanno godute consecutivamente durante l'anno stesso di maturazione.

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

#### Art. 73 Richiamo lavoratore in ferie

Per ragioni di servizio, il datore di lavoro potrà chiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore 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.

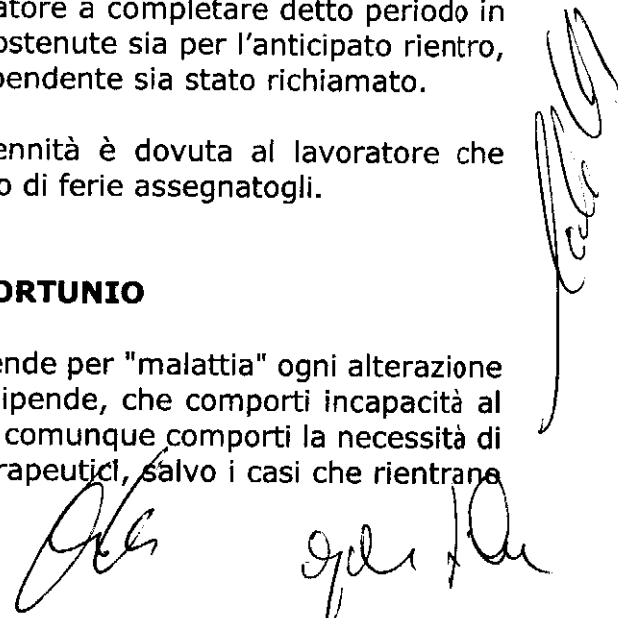
#### Art. 74 Irrinunciabilità

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

### CAPO V: MALATTIA E INFORTUNIO

#### Art. 75 Malattia

Agli effetti di quanto previsto nel presente Capo si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano



nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni.

In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli Organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del Collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

Il lavoratore, ha diritto alla conservazione del posto per 12 mesi ed ad un trattamento economico meglio specificato nella parte speciale.

#### AREA ALIMENTARE

Durante l'interruzione di servizio per le cause in questione, ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente i seguenti importi:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 6 giorni le aziende garantiranno ai lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno;
- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 6 giorni viene riconosciuta al lavoratore una integrazione economica a carico dell'azienda fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno.

Le parti convengono che a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a 3 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

#### AREA SERVIZI

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 globale netta comprensiva dell'indennità speciale. Tale integrazione verrà corrisposta a partire dal 1° giorno di malattia.

Le integrazioni di cui sopra saranno corrisposte per la durata massima di 180 giorni nell'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre).

#### **Art. 76 Trattamento per malattia di breve durata**

Al fine di ridurre le assenze per malattie di breve durata e prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, viene riconosciuto, in via sperimentale, a ciascun lavoratore annualmente un contributo di € 150,00.

Ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore ai cinque giorni, verrà

trattenuta una somma pari ad € 50,00 per evento (somma trattenuta dal premio e fino a concorrenza dello stesso).

Tale trattenuta opererà solo a partire dal terzo evento morboso.

Le somme non erogate incrementeranno il contributo annuale di cui al secondo comma e saranno suddivise tra i lavoratori che abbiano effettuato un numero di assenze non superiore a 3 eventi di durata massima di 5 giorni.

#### **Art. 77 Infortunio sul lavoro**

Per quanto non previsto dal presente articolo si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all'impresa. Quando l'infortunio accade al lavoratore nel caso di lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso. In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.

Durante l'assenza dal lavoro causata da malattia professionale il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale, verrà riconosciuto un trattamento economico meglio specificato nella parte speciale.

### **CAPO VI: NORME DI COMPORTAMENTO**

#### **Art. 78 Doveri del lavoratore**

Il lavoratore, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.


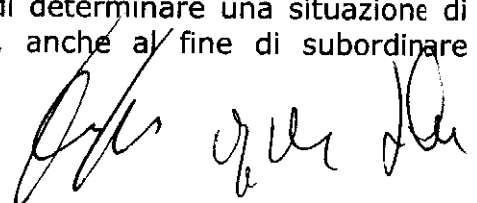
In armonia con la dignità personale del lavoratore, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente ai sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun lavoratore è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Il lavoratore deve tenere un comportamento rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

1. rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
2. dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
3. conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contrarie agli interessi della produzione aziendale, non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo la risoluzione del contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'art. 2125 del Codice Civile;
4. avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare

all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti la modifica delle sue condizioni di lavoro.

### **Art. 79 Sanzioni disciplinari**

Le infrazioni al presente contratto possono essere punite:

- a) con il rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) con multa fino ad una misura massima di 3 ore di retribuzione;
- d) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore ai tre giorni;
- e) con il licenziamento senza preavviso ma con il solo t.f.r.

I provvedimenti disciplinari adottati debbono essere portati a conoscenza degli interessati, per iscritto, con la precisa indicazione della infrazione commessa.

Rimprovero, multa, sospensione

Il rimprovero e la multa possono essere inflitti al lavoratore:

- che abbandona il proprio posto senza giustificato motivo o senza l'autorizzazione prescritta;
- che non si presenti al lavoro e non giustifichi l'assenza nei termini previsti dal presente CCNL;

- che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza autorizzazione o senza giustificato motivo;

- che per disattenzione guasti il macchinario o il materiale di lavorazione, oppure non avverta i superiori diretti di rilevabili eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro.

La sospensione può essere inflitta a coloro che risultano essere recidivi in una delle mancanze sopra elencate e l'applicazione delle norme deve essere adeguata alla minore o alla maggiore gravità della mancanza.

Licenziamento

Il licenziamento, con immediata cessazione del lavoro e della retribuzione senza preavviso, ma con t.f.r., può essere comminato:

- per litigio con vie di fatto in azienda;
- per assenza senza giustificato motivo per 3 giorni di seguito, o assenze ripetute e ingiustificate per 4 volte in un anno;
- per insubordinazione grave del lavoratore verso i superiori;
- per furto a danno dell'azienda;
- per dolo o colpa grave;
- per danneggiamenti volontari, rivelazioni di particolari procedimenti o sistemi di lavoro, trafugamenti di disegni e campionatura, lavorazioni per conto proprio o di terzi con danno all'azienda;

- lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;

- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nel paragrafo "Rimprovero, multa e sospensione", di cui al presente articolo, quando siano già stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso paragrafo.

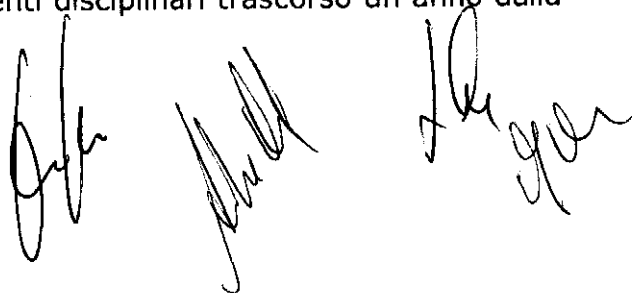
Modalità e prescrizioni

Ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970, il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 12 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Non si terrà conto ad alcun effetto dei provvedimenti disciplinari trascorso un anno dalla loro comminazione.

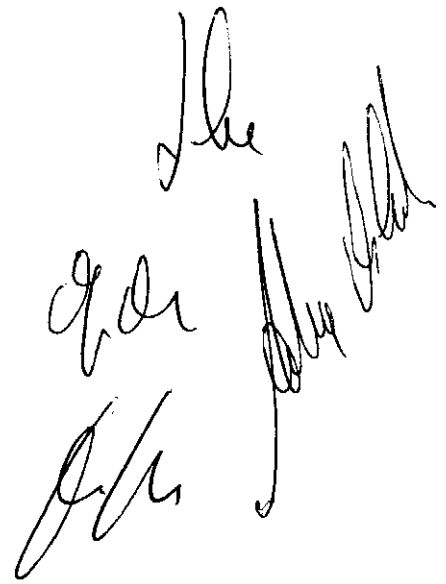


**CAPO VII: INDUMENTI DI LAVORO E GENERI IN NATURA**

**Art. 80 Indumenti**

Le aziende forniranno ai lavoratori, di norma annualmente, salvo diversi accordi tra le parti, secondo le esigenze, previa restituzione di quelli usati, indumenti in uso gratuito idonei allo svolgimento delle specifiche lavorazioni.

I lavoratori sono tenuti al rigoroso rispetto delle norme igieniche ed alla adeguata cura degli indumenti loro forniti.

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in a cluster on the right side of the page. The signatures are cursive and vary in size and orientation, suggesting they were written by different individuals or at different times.



**TITOLO V: TRATTAMENTO ECONOMICO**  
**CAPO I: ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE**  
**Art. 81 Minimi tabellari mensili**

AREA LEGNO

LIVELLO	MINIMI €
As	1.859,40
A	1.733,13
B	1.584,21
Cs	1.515,36
C	1.445,81
D	1.366,71
E	1.294,28
F	1.216,08

AREA LAPIDEI

LIVELLO	MINIMI €
1	1.952,56
2	1.830,64
3	1.594,17
4	1.494,99
5	1.438,71
6	1.372,52
7	1.276,01

AREA CHIMICO GOMMAPLASTICA VETRO

LIVELLO	MINIMI
7	1.880,09
6	1.756,55
5s	1.659,54
5	1.580,56
4	1.497,68
3	1.414,27
2	1.351,99
1	1.263,03

SETTORE MECCANICA E INSTALLAZIONE IMPIANTI

LIVELLO	MINIMI €
1	1.692,63
2	1.574,93
2 bis	1.487,12
3	1.429,98
4	1.347,81
5	1.298,12
6	1.237,88

*Handwritten signature and notes:*  
 [Signature]  
 per [Signature]

SETTORE ORAFI, ARGENTIERI E AFFINI

LIVELLO	MINIMI €
1q	1.748,82
1	1.748,82
2	1.629,34
3	1.483,12
4	1.394,90
5	1.341,32
6	1.271,73

SETTORE ODONTOTECNICI

LIVELLO	MINIMI €
1S	1.812,63
1	1.639,63
2	1.553,12
3	1.403,96
4	1.321,91
5	1.266,01
6	1.218,09

SETTORE ABBIGLIAMENTO

LIVELLO	MINIMI €
6s	1.885,68
6	1.765,50
5	1.618,11
4	1.495,60
3	1.434,03
2	1.372,64
1	1.298,05

SETTORE CALZATURIERO

LIVELLO	MINIMI €
6s	1.884,16
6	1.777,51
5	1.625,37
4	1.503,63
3	1.442,10
2	1.381,44
1	1.302,96

SETTORE LAVORAZIONI A MANO E SU MISURA

LIVELLO	MINIMI €
6s	1.795,81
6	1.675,67
5	1.534,88
4	1.418,42
3	1.359,92
2	1.300,91
1	1.229,95

*[Handwritten signatures and notes]*

SETTORE PULITOLAVANDERIA

LIVELLO	MINIMI €
6s	1.887,42
6	1.780,53
5	1.620,27
4	1.495,36
3	1.433,83
2	1.374,81
1	1.300,28

SETTORE OCCHIALERIA

LIVELLO	MINIMI €
6q	1.746,40
6	1.746,40
5	1.581,53
4	1.478,11
3	1.388,45
2	1.388,66
1	1.283,52

**Art. 82 Tredicesima mensilità**

I lavoratori hanno diritto alla corresponsione di 13 mensilità.

La mensilità aggiuntiva è frazionabile in dodicesimi nell'ipotesi di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno. In quest'ultimo caso, il calcolo dei dodicesimi dell'anzidetta mensilità aggiuntiva deve essere fatto in base alla retribuzione del mese di cessazione del rapporto stesso. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata come mese intero.

**Art. 83 Scatti di anzianità - area meccanica**

Meccanica e Installazione Impianti

Scatto anzianità

1	32,94
2	29,08
2 bis	26,13
3	24,29
4	21,72
5	20,25
6	18,40

Orafi, Argentieri e Affini

Scatto anzianità

1	33,57
2	29,79
3	24,95
4	22,31
5	20,68
6	18,51

Odontotecnici

Scatto anzianità

1 S	35,43
1	29,95
2	27,04
3	22,27
4	19,84

5 18,14  
6 16,69

**Art. 84 Scatti di anzianità nel settore occhialeria**

I lavoratori, esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare aumenti periodici di anzianità per ogni biennio di servizio prestato presso la stessa azienda, fino ad un massimo di 5 bienni.

L'importo degli aumenti, in cifra fissa - rapportata a mese -, differenziata per ciascun livello retributivo, è il seguente:

LIVELLI	IMPORTI
6	21,69
5	18,59
4	16,53
3	14,46
2	13,43
1	12,39

Gli aumenti periodici maturati o da maturare non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti per merito, né gli aumenti per merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici.

In caso di passaggio di livello, l'importo degli aumenti periodici verrà congelato in cifra ed il lavoratore avrà diritto a maturare tanti aumenti periodici o frazioni di essi nel nuovo livello fino a raggiungere l'importo corrispondente a 5 aumenti del nuovo livello.

La frazione di biennio in corso di maturazione all'atto del passaggio di livello, verrà considerata utile al fine della maturazione del successivo aumento periodico.

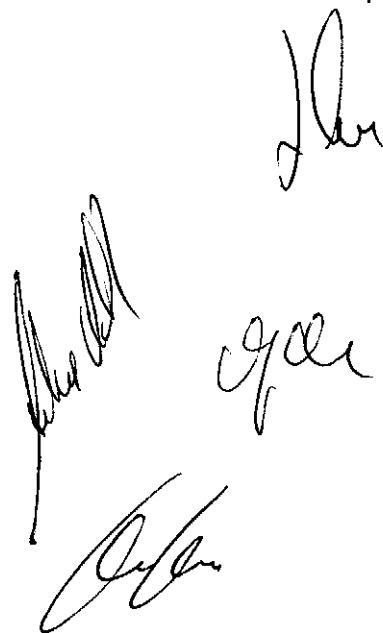
**Art. 85 Trasferte**

Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo del viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto della ditta, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi direttamente o, in difetto, dalle Organizzazioni territoriali competenti.

Le parti si incontreranno durante la vigenza contrattuale per affrontare la problematica legata alla regolamentazione delle voci specifiche che compongono la trasferta.

**Art. 86 Mezzi di trasporto per servizio**

Ai lavoratori cui siano attribuite mansioni comportanti l'impegno di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda



## TITOLO VI: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### CAPO I: RECESSO

#### Art. 87 Recesso

Ai sensi dell'art. 2218 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

#### Art. 88 Preavviso

In caso di licenziamento o dimissioni, i termini di preavviso sono i seguenti:

#### SETTORE tessile, abbigliamento, calzaturiero - Settore pulitintolavanderia

LIVELLO	OPERAI	IMPIEGATI	INTERMEDI	QUADRI
6s				Mesi 3
6		mesi 3		
5		mesi 2	Mesi 1 e 1/2	
4	Settimane 5	mesi 1 e 1/2		
3	Settimane 3	mesi 1		
2	Settimane 2	mesi 1/2		
1	Settimane 1			

#### SETTORE Occhialeria

LIVELLO	OPERAI	IMPIEGATI	QUADRI	APPRENDISTI
6		mesi 6	Mesi 6	
5		mesi 5		
4	Settimane 5	mesi 2		
3	Settimane 4	mesi 1 e 1/2		
2	Settimane 2	mesi 1		
1	Settimane 1	Settimana 1		Settimane 1

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie né di congedo matrimoniale. Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

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

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del t.f.r.

### CAPO II: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

#### Art. 89 Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.

## **PARTE SPECIALE**

### **AREA TESSILE**

#### **Art. 90 Classificazione del personale del settore tessile, abbigliamento, calzaturiero e per il settore pulitintolavanderia**

Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche "operai", "intermedi", "impiegati", "quadri", i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su sette livelli secondo lo schema che segue:

- 6° super: quadri;
- 6°: impiegati;
- 5°: impiegati-intermedi;
- 4°: impiegati-operai;
- 3°: impiegati-operai;
- 2°: impiegati-operai;
- 1°: operai.

L'inquadramento unico di cui sopra determina livelli comuni di retribuzione minima contrattuale.

L'inquadramento dei lavoratori nei diversi livelli è determinato dalle declaratorie e dalle relative esemplificazioni riportate di seguito, fermo restando che le mansioni non esemplificate nel testo saranno inquadrare per analogia nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicati nelle declaratorie.

Le eventuali controversie derivanti dall'attribuzione del livello formeranno oggetto di esame tra le Organizzazioni firmatarie del presente contratto, a livello territoriale, o in seconda istanza, a livello nazionale.

Tale procedura dovrà esaurirsi entro tre mesi dall'insorgere della contestazione. Eventuali nuove forme di organizzazione del lavoro non implicano il riconoscimento automatico di livello superiore.

### **SETTORE TESSILE, ABBIGLIAMENTO, CALZATURIERO**

Inquadramento

Declaratorie

#### 1° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori di prima assunzione nel settore per un periodo massimo non superiore a 9 mesi, nonché i lavoratori addetti a mansioni di manovalanza e/o pulizia.

#### 2° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni di normale complessità e/o variabilità, la cui esecuzione richiede normali capacità pratiche;
- i lavoratori addetti a mansioni amministrative di mera esecuzione.

#### 3° livello

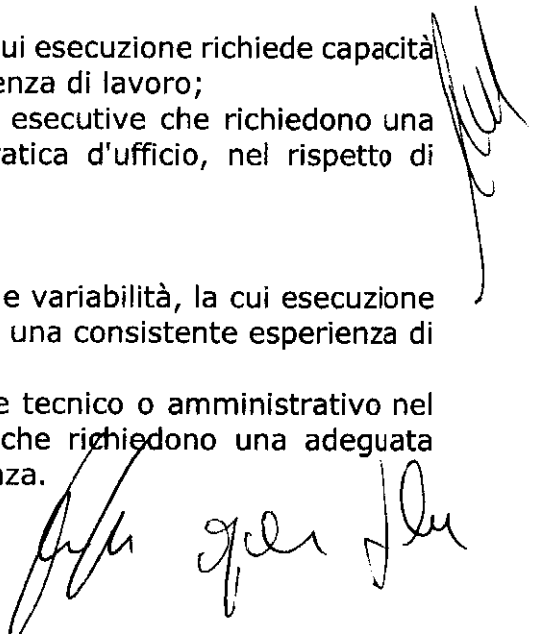
Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni complesse e/o variabili, la cui esecuzione richiede capacità tecnico-pratiche, acquisite con un medio periodo di esperienza di lavoro;
- i lavoratori che su direttive ricevute svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale o corrispondente pratica d'ufficio, nel rispetto di procedure prestabilite.

#### 4° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni di particolare complessità e variabilità, la cui esecuzione richiede buone capacità tecnico-pratiche, acquisite tramite una consistente esperienza di lavoro e/o adeguato tirocinio;
- i lavoratori che svolgono mansioni esecutive di carattere tecnico o amministrativo nel rispetto di procedure prestabilite, anche se complesse, che richiedono una adeguata preparazione professionale od una corrispondente esperienza.



#### 5° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che esplicano particolari mansioni di responsabilità nell'ambito di direttive intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione, su tutte le fasi della lavorazione e/o guidando e coordinando con carattere di continuità e con facoltà di iniziativa, il lavoro di altri lavoratori;
- i lavoratori che svolgono attività di carattere tecnico o amministrativo sulla base di indicazioni di massima ricevute dal diretto superiore.

#### 6° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con funzioni direttive che nell'attuazione dei programmi generali aziendali operano con facoltà decisionale ed autonomia di iniziativa.

#### 6° livello super

Appartengono a questo livello con qualifica di quadro:

- il personale con funzioni direttive il quale, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

### ***Esemplificazioni settore calzaturiero***

#### 1° livello

Vedere declaratoria.

#### 2° livello

Addetti a:

- taglio e/o confezioni di pantofole di qualsiasi tipo
- tranciatura sottopiede
- tagli delle parti secondarie della tomaia di calzature in succedanei o tessuto
- orlatura delle parti secondarie della tomaia
- confezioni tacchi e soles
- spalmatura collanti
- ribattitura a macchina
- spazzolatura
- sfibratura della suola
- centralinista
- fattorino
- addetto alla semplice registrazione dati.

#### 3° livello

Addetti a:

- taglio delle parti principali della tomaia in succedaneo
- taglio di parti secondarie della tomaia in pelle
- operazioni preliminari alla giuntura
- orlatura delle parti principali della tomaia in pelle
- tranciatura del cuoio
- montaggio
- lissatura di suola applicata sulla calzatura
- sfibratura tomaia per lavorazione saldata
- applicazione suola prefresata
- controllo qualità
- autista
- magazzino e spedizioni
- addetto/a vendita al pubblico
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche d'ufficio.

4° livello

Addetti a:

- taglio delle parti principali della tomaia in pelle
- orlatura completa della tomaia in pelle
- montaggio completo della calzatura in pelle
- fresatura di soles applicate sulla tomaia
- modellista (sviluppo modello) tecnico
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli istituti, ecc.) e alle relative pratiche d'ufficio.

5° livello

Addetti a:

- modellista creativo
- programmatore EDP
- addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° livello

Vedere declaratoria.

6° livello super

Vedere declaratoria.

### **Esemplificazioni settore tessile**

1° livello

Vedere declaratoria.

2° livello

Vedere declaratoria.

3° livello

Addetti a:

- cardatori che effettuano elementari operazioni di predisposizione della macchina
- alla conduzione del ciclo di stampa
- all'orditura
- tessitura jacquard: velluti operati, quadrettati, a bacchetta
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- autista
- magazzino e spedizioni
- addetto a vendita al pubblico
- normali pratiche d'ufficio.

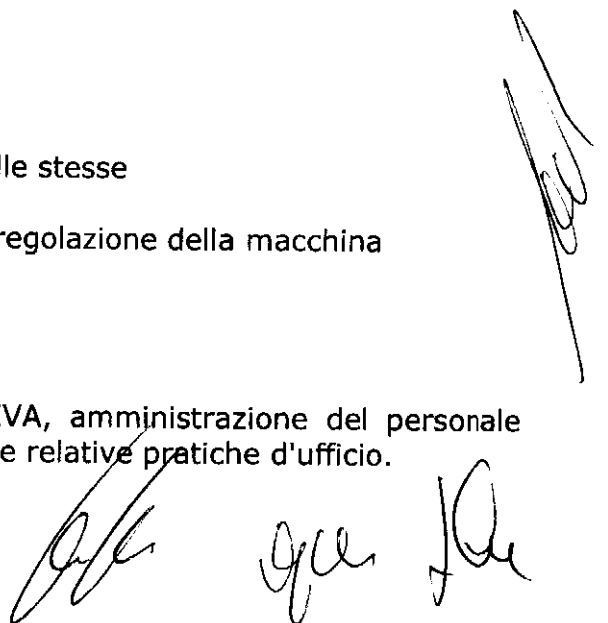
4° livello

Addetti a:

- folloni
- rammendo sul rifinito
- messa in carta - disegni
- tessitore a mano
- controllo movimento magazzino
- ripulitore di carde con smontaggio e montaggio delle stesse
- pesatori ricettisti
- alle cimatrici e garzatrici del tessuto con semplice regolazione della macchina
- fuochisti patentati
- ausiliari specializzati
- specialisti in elettronica
- classificatore stracci
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli istituti, ecc.) e alle relative pratiche d'ufficio.

5° livello

Addetti a:





- programmatore EDP
- addetti alla predisposizione controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° livello

Vedere declaratoria.

6° livello super

Vedere declaratoria.

### **Esemplificazioni settore confezioni**

1° livello

Vedere declaratoria.

2° livello

Addetti a:

- taglio accessori e parti secondarie
- stiratura intermedia
- cuciture semplici (asole, bottoni, ecc.)
- centralinista
- fattorino
- addetto alla semplice registrazione dati.

3° livello

Addetti a:

- stenditura e taglio con consumi predeterminati
- confezione capo completo
- attaccatura di colli, e/o maniche dei capi spalla, o di altri articoli di confezione con tessuto pregiato
- stiratura finale
- magazzino e spedizioni
- autista
- addetto/a vendita al pubblico
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche d'ufficio.

4° livello

Addetti a:

- taglio e confezione del prototipo
- taglio con capacità di predeterminare i consumi (sviluppo taglie e/o disegno e preparazione sagome e cartoni)
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli istituti, ecc.) e alle relative pratiche d'ufficio.

5° livello

Addetti a:

- stilista
- modellista, figurinista
- programmatore EDP
- addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° livello

Vedere declaratoria.

6° livello super

Vedere declaratoria.

### **Esemplificazioni settore maglieria**

1° livello

Vedere declaratoria.

2° livello

Addetti a:

- segnatura su tessuto comune
- taglio accessori e parti secondarie
- stenditura su tessuto comune
- dipanatura e/o roccatura (trasformazione della matassa in rocca)
- stiratura intermedia
- attaccatura bottoni a macchina
- spolatura
- asolatura
- ripassatura fasi intermedie
- centralinista
- fattorino
- addetto alla semplice registrazione dati.

3° livello

Addetti a:

- confezioni capo completo
- tessitura con rettilinee e/o circolari e/o telai cotton con macchine già programmate
- rammendo
- stiratura finale
- magazzino e spedizione
- segnature e taglio con sagome già predisposte
- autista
- addetto/a vendita al pubblico
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche ufficio.

4° livello

Addetti a:

- campionatura (esecutore del prototipo tessitura o taglio)
- tessitura con qualsiasi tipo di filato e per qualsiasi tipo di tessuto su telai cotton, circolari, rettilinee con capacità di messa a punto delle macchine
- addetti al taglio con capacità di predeterminare i consumi (sviluppo taglie e/o disegno - preparazione sagome e cartoni).
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli istituti, ecc.) e alle relative pratiche di ufficio.

5° livello

Addetti a:

- stilista
- modellista, figurinista
- tecnico - programmatore macchine tessitura
- programmatore EDP
- addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° livello

Vedere declaratoria.

6° livello super

Vedere declaratoria.

### **Esemplificazioni settore confezione pellicceria**

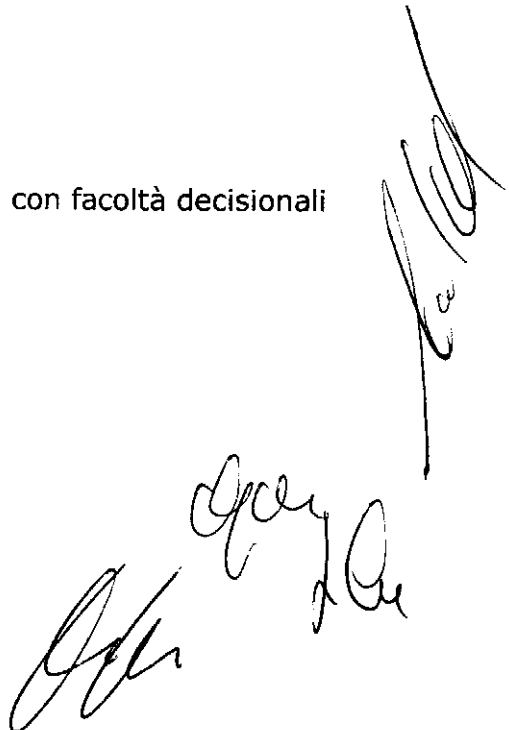
1° livello

Vedere declaratoria.

2° livello

Addetti a:

- guarniture e rifiniture semplici
- taglio fodere e accessori in tessuto



- lavori di inchiodatura e lavori secondari
- cucitura di parti semplici e lineari
- stiro foderami ed accessori
- centralinista
- fattorino
- addetto alla semplice registrazione dati.

3° livello

Addetti a:

- confezioni delle parti primarie della pellicceria
- foderatura completa della pelliccia
- riparazione di qualsiasi tipo di pelliccia
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- addetto alle normali pratiche di ufficio
- autista
- magazziniere e spedizioniere
- addetto/a vendita al pubblico.

4° livello

Addetti a:

- lavori di taglio e/o accompagnamento di qualsiasi tipo di pelliccia o guarnizione
- giuntura delle pelli per messa in opera
- confezione completa del capo di sfilata
- addetto responsabile delle prove con segnalazione dei difetti e correzioni, e partecipazione alla lavorazione manuale
- sarta - modellista
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli istituti, ecc.) e alle relative pratiche di ufficio.

5° livello

Addetti a:

- stilista
- modellista, figurinista
- programmatore EDP
- addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° livello

Vedere declaratoria.

6° livello super

Vedere declaratoria.

### **Esemplificazioni settore bottoni**

1° livello

Vedere declaratoria.

2° livello

Addetti a:

- bollonature
- pesatura e conteggio
- preparazione campionari
- stampaggio resine
- taglierine semiautomatiche
- composizione pani resine e lastre plastiche
- fustellatura, ecc.
- pastigliatura
- sbavatura
- poffatura
- foratura

- tornitura, ecc.
- scelta pastiglie
- spruzzatura bottoni
- applicazione a tavole di tintoria
- centralinista
- fattorino
- addetto alla semplice registrazione dati.

3° livello

Addetti a:

- stampisti
- tintori
- foratori specializzati
- segatori corozo-dum
- addetti all'attrezzatura e alla messa a punto delle seguenti macchine su indicazioni generali: seghe, taglierine, sbavatrici, presse, pulitrici, poffatrici, foratrici, pastigliatrici, torni automatici
- addetti a montaggio stampi resine
- autista
- magazziniere e spedizioniere
- addetto/a vendita al pubblico
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche di ufficio.

4° livello

Addetti a:

- campionatura (esecutore del prototipo)
- alle prove su ricette preparate e/o alla suddivisione degli impasti nella lavorazione delle resine
- incisione su stampi a mano o a macchina con relativa messa a punto
- fresisti specializzati (sono coloro che fanno e affilano gli utensili effettuando lavori per l'esecuzione dei quali è necessaria una capacità tecnico-pratica che si acquisisce soltanto attraverso il necessario tirocinio e che compiono a regola d'arte tutti i lavori inerenti alla loro specialità)
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli istituti, ecc.) e alle relative pratiche di ufficio.

5° livello

Addetti a:

- stilista
- modellista, figurinista
- programmatore EDP
- addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° livello

Vedere declaratoria.

6° livello super

Vedere declaratoria.

### **Esemplificazioni trecce - cappelli di paglia**

1° livello

Vedere declaratoria.

2° livello

Addetti a:

- cucitura dei cappelli di paglia e lavori diversi su qualsiasi forma
- incollatura e tuffatura di centrifuga di smarcatura
- guarnitura

- nastrificazione, racellatura, tagliatura, trecciatura, asciugatura, aspatura, bobbinatura, goffatura, incannaggio, pettinatura, ritorcitura
- centralinista
- fattorino
- addetto alla semplice registrazione dati.

3° livello

Addetti a:

- tintoria
- autista
- magazziniere e spedizioniere
- addetto/a a vendita al pubblico
- nastrificazione
- selezionatura
- confezione cappello
- stiratura e tiratura a mano dei cappelli sulle forme
- informatura dei cappelli
- cellorighisti, recellisti di articoli di paglia e simili di fissaggio, di apprettatura e alle vasche di tintoria e candeggio
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche di ufficio.

4° livello

Addetti a:

- meccanico montatore dei reparti di trecciatura
- campionatura, esecutore del prototipo
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli istituti, ecc.) e alle relative pratiche di ufficio.

5° livello

Addetti a:

- stilista
- modellista, figurinista
- addetti alla predisposizione del lavoro esterno con facoltà decisionali
- programmatore EDP
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° livello

Vedere declaratoria.

6° livello super

Vedere declaratoria.

### **Esemplificazioni settore berretti e cappelli**

1° livello

Vedere declaratoria.

2° livello

Addetti a:

- stiro intermedio
- cuciture parti staccate
- taglio foderami e accessori interni
- guarniture semplici
- stampaggio delle fodere e marocchini (con e senza composizione)
- centralinista
- fattorino
- addetto alla semplice registrazione dati.

3° livello

Addetti a:

- taglio a mano

- cucitura del cappello
- stiratura finale
- autista
- magazziniere e spedizioniere
- addetto/a vendita al pubblico
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche di ufficio.

4° livello

Addetti a:

- campionista, esecutore del prototipo
- sviluppo professionale dei modelli
- modellatura cappelli feltro (presse e similari)
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli istituti, ecc.) e alle relative pratiche di ufficio.

5° livello

Addetti a:

- stilista
- figurinista, modellista
- addetti alla predisposizione del lavoro esterno con facoltà decisionali
- programmatore EDP
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° livello

Vedere declaratoria.

6° livello super

Vedere declaratoria.

### **Esemplificazioni settore calzetteria**

1° livello

Vedere declaratoria.

2° livello

Addetti a:

- la scelta e l'accoppiamento calze finite
- piegatura
- scatolatura
- centralinista
- fattorino
- addetto alla semplice registrazione dati.

3° livello

Addetti a:

- macchine circolari e rettilinee
- controllo stiratura calza finita
- rimagliatura
- circolari per elastici
- cuciture di guarnizioni
- magazzino e spedizioni
- autista
- addetto/a vendita al pubblico
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche di ufficio.

4° livello

Addetti a:

- campionatura esecutore del prototipo
- tessitura con qualsiasi tipo di filato con macchine circolari e rettilinee con capacità di messa a punto

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below it.

Handwritten signature at the bottom right of the page.

- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli istituti, ecc.) e relative pratiche di ufficio.

5° livello

Addetti a:

- stilisti
- modellista, figurinista
- programmatore EDP
- addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° livello

Vedere declaratoria.

6° livello super

Vedere declaratoria.

### **Esemplificazioni settore ombrelli**

1° livello

Vedere declaratoria.

2° livello

Addetti a:

- montaggio impugnature correnti
- montaggio puntine-pezzuole
- montaggio rosette-graffature
- centralinista
- fattorino
- addetto alla semplice registrazione dati.

3° livello

Addetti a:

- taglio a materasso su tessuto tinta unita e fantasia o senza riferimento obbligato
- montatori impugnature fini
- cuciture di particolare complessità (seta, tessuti fantasia o con riferimenti obbligatori)
- autista
- magazziniere e spedizioniere
- addetto/a vendita al pubblico.
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche d'ufficio.

4° livello

Addetti a:

- taglio capace di sviluppare qualsiasi modello
- lavorazioni fusti, capace di sviluppare qualsiasi tipo di fusto e di eseguirne riparazioni di qualsiasi tipo
- taglio su tessuti fantasia
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli istituti, ecc.) e alle relative pratiche di ufficio.

5° livello

Addetti a:

- stilisti
- modellista, figurinista
- programmatore EDP
- addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° livello

Vedere declaratoria.

6° livello super

Vedere declaratoria.

### **Esemplificazioni settori pelli e cuoio**

1° livello

Vedere declaratoria.

2° livello

Addetti a:

- cuciture semplici a mano e a macchina
- lavori di ripiegatura al tavolo
- montaggio cerniere, serrature, rivettature
- scarnitura parti secondarie dei manufatti
- taglio di foderami e feltri
- stiratura oggetti finiti
- centralinista
- fattorino
- addetti alla semplice registrazione dati.

3° livello

Addetti a:

- taglio di parti secondarie in pelle e tessuti
- stampatori a pressa
- filettatura a mano
- scarnitura e spaccatura pelli con macchine predeterminate al banco di montaggio
- cucitura del manufatto in pelle o tessuto prelavato
- applicazioni guarnizioni
- autista
- magazziniere e spedizioniere
- addetto a vendita al pubblico
- elementari mansioni di contabilità e/o amministrazione del personale
- normali pratiche di ufficio.

4° livello

Addetti a:

- taglio di parti primarie in materiali pregiati (rettilli, capretti, tessuti, ecc.)
- macchinista che esegue ogni tipo di cucitura su manufatti in materiali pregiati (rettilli, capretti, tessuti, ecc.)
- confezione e/o montaggio completo di qualsiasi manufatto fine al banco, effettuato in completa autonomia operativa
- mansioni di contabilità generale, di contabilità IVA, amministrazione del personale (paghe, contributi, rapporti con gli istituti, ecc.) e alle relative pratiche di ufficio.

5° livello

Addetti a:

- programmazione EDP
- addetti alla predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° livello

Vedere declaratoria.

6° livello super

Vedere declaratoria.

### **Esemplificazioni lavorazione a mano - su misura**

1° livello

Vedere declaratoria.

2° livello

Addetti a:

- esecuzione delle parti secondarie del manufatto.

3° livello





Addetti a:

- esecuzione del manufatto
- autista
- magazzino e spedizioni
- addetto a vendita al pubblico.

4° livello

Addetti a:

- taglio
- confezione del manufatto completo con mansioni di assistenza alle prove.

5° livello

Addetti a:

- capo gruppo
- programmatore EDP
- predisposizione o controllo del lavoro esterno con facoltà decisionali
- tecnico programmatore di macchine elettroniche.

6° livello

Vedere declaratoria.

6° livello super

Vedere declaratoria.

### ***Esemplificazioni per studi di disegni tessili***

1° livello

Ad esso appartengono i lavoratori che svolgono mansioni comuni e comunque non attinenti al disegno tessile, messincarte o lucidi.

2° livello

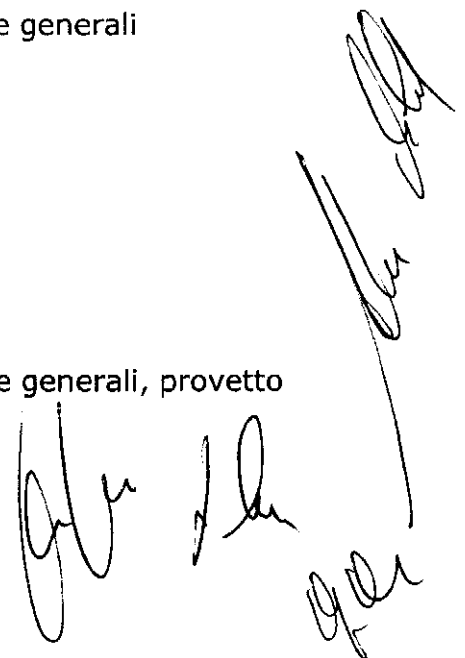
- lavoratore che esegue mansioni amministrative d'ordine
- disegnatore esecutore
- messincartista esecutore
- battitore, leggitore disegni, esecutore
- rapportista
- lucidista fotografico
- lucidista a mano
- modellista
- ripetitore di modelli
- lavoratori che eseguono il lavoro sotto la guida di un lavoratore finito.

3° livello

- disegnatore finito che si attiene a direttive sia specifiche che generali
- rapportista finito
- variantista finito
- messincartista finito
- battitore e leggitore finito
- lucidista a mano finito
- lucidista fotografico finito
- modellista finito
- ripetitore di modelli finito.

4° livello

- disegnatore finito che si attiene a direttive sia specifiche che generali, provetto
- rapportista finito provetto e variantista finito provetto
- messincartista finito provetto
- battitore e leggitore disegni, finito provetto
- rapportista finito provetto
- lucidista fotografo finito provetto
- ripetitore di modelli, finito provetto.



#### 5° livello

- disegnatore, creatore per ogni difficoltà di lavoro: disegnatore finito che si attiene sia a direttive specifiche che generali e che contribuisca, con apporto di competenze tecnico-pratiche alla formazione di altri disegnatori

- schizzista

- impiegato amministrativo di concetto

- messincartista finito che si attiene sia alle direttive specifiche che generali e che contribuisca con apporto di competenze tecnico-pratiche alla formazione di altri messincartisti.

#### 6° livello

Vedere declaratoria.

#### 6° livello super

Vedere declaratoria.

### **SETTORE PULITOLAVANDERIA**

Declaratorie

#### 1° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori di prima assunzione nel settore per un periodo massimo non superiore a 9 mesi, nonché i lavoratori addetti a mansioni di manovalanza e/o pulizia.

#### 2° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni di normale complessità e/o variabilità, la cui esecuzione richiede normali capacità pratiche;

- i lavoratori addetti a mansioni amministrative di mera esecuzione.

#### 3° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni complesse e/o variabili, la cui esecuzione richiede capacità tecnico-pratiche, acquisite con un medio periodo di esperienza di lavoro;

- i lavoratori che su direttive ricevute svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale o corrispondente pratica di ufficio, nel rispetto di procedure prestabilite.

#### 4° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni di particolare complessità e variabilità, la cui esecuzione richiede buone capacità tecnico-pratiche acquisite tramite una consistente esperienza di lavoro e/o adeguato tirocinio;

- i lavoratori che svolgono mansioni esecutive di carattere tecnico o amministrativo nel rispetto di procedure prestabilite, anche se complesse, che richiedono una adeguata preparazione professionale od una corrispondente esperienza.

#### 5° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che esplicano particolari mansioni di responsabilità nell'ambito di direttive, intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione, su tutte le fasi della lavorazione e/o guidando e coordinando con carattere di continuità e con facoltà di iniziativa, il lavoro di altri lavoratori;

- i lavoratori che svolgono attività di carattere tecnico o amministrativo sulla base di indicazioni di massima ricevute dal diretto superiore.

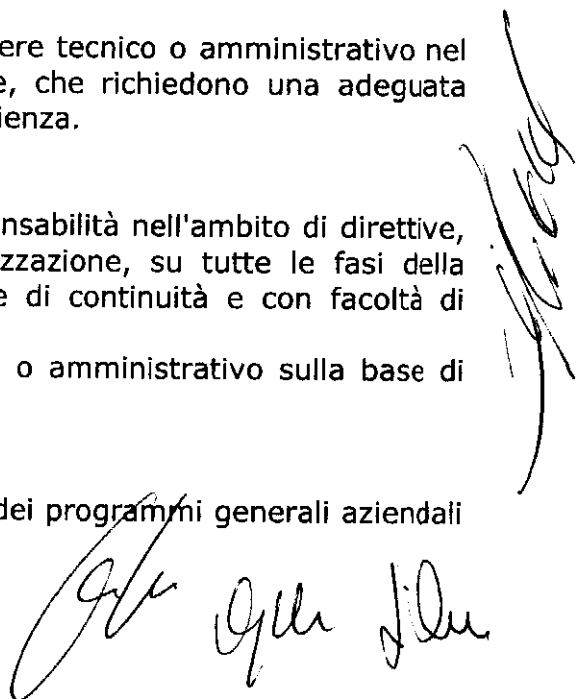
#### 6° livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con funzioni direttive che nella attuazione dei programmi generali aziendali operano con facoltà

decisionale ed autonomia di iniziativa.

#### 6° livello super



Appartengono a questo livello con qualifica di quadro:

- il personale con funzioni direttive, il quale, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

### **Esemplificazioni**

Operai

2° livello

- Addetti alla stiratura parziale, a mano o mediante l'uso di manichini topper o cabinet di indumenti maschili e femminili in genere, e/o stiratura di indumenti casual e denim.
- Addetti alla stiratura e piegatura a mano e/o a macchina di lenzuola, tovagliati e biancheria in genere o alla numerazione e relativo confezionamento.
- Addetti alla lavatura ad acqua, a mano o a macchina di ogni indumento anche per conto terzi.

3° livello

- Addetti alla stiratura completa con ferro di "capospalla", di abiti, maglieria e camiceria maschili e femminili in genere puliti a secco o ad acqua ivi comprese le stirerie anche con macchine automatiche e contoterzi.
- Addetti alla conduzione di macchina di lavaggio ad acqua o a secco, in grado di preparare ed immettere miscele in base ai dosaggi indicati.
- Addetti alla smacchiatura di qualsiasi tipo di tessuto e di macchia.
- Addetti alla raccolta, classificazione e numerazione dei capi e alla distribuzione degli stessi, che operano in autonomia.

4° livello

- Addetti alla tintura su qualsiasi manufatto e con tutte le classi di coloranti.
- Conduttore di caldaia con patente.
- Addetti alla stiratura completa su pressa.

### **Art. 91 Classificazione del personale del settore occhialeria**

Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche "operai", "impiegati", "quadri", i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su sei livelli secondo lo schema che segue:

- 6° livello: impiegati/quadri;
- 5° livello: impiegati;
- 4° livello: impiegati-operai;
- 3° livello: impiegati-operai;
- 2° livello: impiegati-operai;
- 1° livello: impiegati-operai.

L'inquadramento unico di cui sopra determina livelli comuni di retribuzione minima contrattuale.

L'inquadramento dei lavoratori nei diversi livelli è determinato dalle declaratorie e dalle relative esemplificazioni riportate di seguito, fermo restando che le mansioni non esemplificate nel testo saranno inquadrate per analogia nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicati nelle declaratorie.

Le eventuali controversie derivanti dall'attribuzione del livello formeranno oggetto di esame tra le Organizzazioni firmatarie del presente contratto, a livello territoriale, o in seconda istanza, a livello nazionale.

Tale procedura dovrà esaurirsi entro tre mesi dall'insorgere della contestazione. Eventuali nuove forme di organizzazione del lavoro non implicano il riconoscimento automatico di livello superiore.

Inquadramento  
Declaratorie

#### 6° livello

Personale addetto alla gestione completa del ciclo produttivo con mansioni tecniche ed amministrative.

#### 5° livello

Lavoratori che svolgono mansioni richiedenti una particolare preparazione professionale e/o guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, gruppi di lavoratori.

#### 4° livello

Lavoratori addetti a mansioni di particolare complessità e/o variabilità la cui esecuzione richiede capacità tecnico-pratiche acquisite con una consistente esperienza di lavoro.

#### 3° livello

Lavoratori addetti a mansioni complesse e/o variabili la cui esecuzione richiede capacità tecnico-pratiche acquisite con medio periodo di esperienza lavorativa.

#### 2° livello

Lavoratori addetti a mansioni di normale complessità e/o variabilità la cui esecuzione richiede adeguate capacità pratiche.

#### 1° livello

Lavoratori che svolgono lavori di pulizia e lavori non legati direttamente alla produzione:

- lavoratori di prima assunzione privi di esperienza nel settore (per 12 mesi);
- impiegato d'ordine di prima assunzione.

### **Esemplificazioni**

#### 5° livello

- impiegati tecnici ed amministrativi;
- responsabile chimico di galvanica;
- capo settore;
- stylist.

#### 4° livello

- impiegati tecnici ed amministrativi;
- addetto alla realizzazione attrezzature per pantografi, iniettato e metallo;
- addetto alla esecuzione di campioni e modelli;
- addetto al ciclo completo produttivo delle lenti (collaudo e classificazione delle lenti, sbazzatura delle lenti, lappatura delle lenti);
- controllo finale del prodotto in tutti i suoi livelli, componenti e qualità.

#### 3° livello

- impiegati d'ordine;
- commessa per laboratori di ottica;
- realizzazione colori, composizione, miscelazione, su indicazioni tecniche preventivamente fornite;
- saldatura a cannello con materiali nobili;
- operatore alle macchine che eseguono anche la messa a punto;
- lavaggio con acidi delle lenti;
- controllo ottico delle lenti;
- collaudo e classificazione delle lenti;
- sbazzatura delle lenti;
- lappatura delle lenti;
- applicazione smalti con siringa.

#### 2° livello

- impiegato d'ordine;
- addetto al processo meccanico di galvanizzazione (controllo supporto per metalli preziosi, occhiali o componenti di minuteria);
- galvanica e colorazioni varie senza responsabilità di conduzione;
- saldatura (induzione o elettrica);

- addetto a macchine per le quali occorre l'intervento di altro personale per la messa a punto (pantografatura, fresatura, animatura, spessoratura, tranciatura, fustellatura, iniezione, colata);
- taglio astucci;
- cucitura astucci;
- bordatura degli astucci;
- lucidatura astucci;
- taglio oculari metalli;
- sabbiatura;
- preparazione della galvanica;
- taglio e montaggio filtri (totali, a giorno, nlor, ecc.);
- incollaggio astucci;
- stampigliatura;
- piegatura aste;
- meniscatura;
- assemblaggio;
- acetonatura;
- burattatura;
- finitura (lavaggio, asciugatura, piegatura aste, apertura aste, meniscatura, assemblaggio, registrazione, pulitura, confezionatura, ecc.);
- avvitatura.

**Art. 92 Durata apprendistato**

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

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata in 36 mesi.

**Art. 93 Retribuzione apprendistato**

La retribuzione dell'apprendista è determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate sulla retribuzione tabellare prevista dal presente CCNL, relativa al livello salariale nel quale il lavoratore sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato al lordo delle ritenute previdenziali.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

LIVELLO	PERIODO	PROGRESSIONE RETRIBUTIVA %
4-5-6-6s	1-12	70
	13-24	75
	25-36	85
	37-42	88
	43-54	93
	55-60	100
3	1-12	70
	13-24	75
	25-36	91
	37-42	96
	43-54	100
2	1-12	70
	13-18	75
	19-24	96

*Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top and initials 'da' and 'gor' below it.*

	25-36	100

**Art. 94 Lavoro a domicilio**

Le parti, nel sottolineare il ruolo propulsivo sociale ed occupazionale del sistema di imprese artigiane dei settori tessile, abbigliamento, calzaturiero, pulitintolavanderia e occhialeria convengono sulla opportunità di favorire ogni forma occupazionale regolare, compreso il lavoro a domicilio. Le parti concordano di dar luogo al necessario sistema di confronti e verifiche per una piena attuazione dei disposti contrattuali in materia. Le parti si impegnano, inoltre, ad intraprendere adeguate iniziative di razionalizzazione di alcune norme vigenti, al fine di:

- ridurre i costi contributivi datoriali con una diversa riparametrazione dei minimi salariali giornalieri rapportandoli alle reali prestazioni fornite dai lavoratori;
- ridurre e semplificare gli attuali documenti di controllo, superando la ripetitività degli stessi;
- sollecitare una chiara normativa sul trasporto del materiale che elimini le contraddizioni oggi esistenti in materia.

Le parti convengono, altresì, su una linea di impegno comune per superare i rischi insiti nell'attuale sistema legislativo in materia.

Le Associazioni artigiane forniranno i dati in loro possesso, relativi al lavoro a domicilio, alle Commissioni paritetiche e/o all'Ente bilaterale, specificando nominativi ed indirizzi dei lavoratori assunti, articolati per singola azienda. In riferimento a quanto sopra resta salvaguardato il vincolo del segreto professionale.

**Art. 95 Periodo di prova**

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a:

LIVELLI	QUALIFICHE	PERIODO
6 super	Quadri (escluso occhialeria)	6 mesi
6	Impiegati	6 mesi
5	Impiegati-intermedi	3 mesi
4	Impiegati Operai	2 mesi 7 settimane
3	Impiegati Operai	1 mese ½ 6 settimane
2	Impiegati Operai	1 mese 5 settimane
1	Impiegati (solo occhialeria) Operai	1 mese 4 settimane
Apprendisti		8 settimane

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza dal periodo di prova per la parte residua. L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattie professionali.

Durante il periodo di prova è ammessa, in qualsiasi momento da entrambe le parti, la rescissione del rapporto senza alcun preavviso. In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione di fatto pattuita, che comunque non potrà essere inferiore a quella contrattualmente prevista, nonché gli eventuali ratei di gratifica natalizia, ferie, t.f.r., calcolati secondo i criteri previsti ai rispettivi articoli.

Le parti convengono che, in caso di riassunzione di personale già occupato nei 12 mesi precedenti presso la stessa azienda, con identica qualifica e mansione, il periodo di prova sarà considerato già espletato.

#### **Art. 96 Orario normale settimanale**

L'orario di lavoro contrattuale è, di norma, di 40 ore settimanali e, di norma, di 8 ore giornaliere; questo verrà distribuito normalmente sui primi 5 giorni della settimana, fatto salvo quanto previsto dall'articolo relativo alla "Flessibilità dell'orario di lavoro" e i casi di quelle imprese che hanno rapporti diretti con il pubblico ed orari regolamentati dagli enti locali.

Resta inteso che le ore lavorate oltre l'orario giornaliero e settimanale saranno compensate con la retribuzione oraria normale di fatto maggiorata delle percentuali previste dal presente CCNL.

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali ed infrasettimanali cadenti in giorno lavorativo saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro contrattuale.

Al fine di migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le parti convengono che sarà possibile:

- a) distribuire diversamente l'orario contrattuale di lavoro nell'ambito della settimana o su cicli di più settimane;
- b) articolare l'orario contrattuale di lavoro su cicli plurisettimanali multiperiodali, per realizzarlo in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi di lavoro con orario diverso.

Le modalità di attuazione dei suddetti schemi di orario o diverse distribuzioni od articolazioni dell'orario settimanale saranno concordate fra le parti stipulanti il presente c.c.n.l. al livello di contrattazione collettiva regionale, o su delega di quest'ultima a livello territoriale, attraverso la consultazione dei lavoratori interessati.

#### **Art. 97 Lavoro straordinario**

E' considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito contestualmente oltre le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali. Il lavoro straordinario ha carattere volontario; fanno eccezione, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, le ore straordinarie richieste nei casi di manutenzione, fuori servizio di impianti, inventario.

La prestazione di lavoro straordinario verrà concordata tra il datore di lavoro ed il lavoratore con un limite massimo individuale di 220 ore annue di cui un terzo recuperabile tramite riposi compensativi non retribuiti, fruibili in ragione della effettuazione di almeno 24 ore di straordinario.

La data di godimento dei riposi compensativi maturati verrà concordata tenendo conto delle necessità tecnico-produttive dell'impresa e delle esigenze del lavoratore.

Per ogni ora straordinaria l'azienda corrisponderà al lavoratore una quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata delle seguenti percentuali:

- lavoro straordinario diurno: 30% per le prime 4 ore; 35% per le successive ore;
- lavoro straordinario notturno: 50%;
- lavoro straordinario festivo: 50%;
- lavoro straordinario notturno-festivo: 50%.

#### **Art. 98 Lavoro notturno, domenicale e festivo**

E' considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22,00 e le 06,00.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate domenicali, festive, o di riposo compensativo.

Il lavoratore chiamato a prestare la propria opera in ore notturne, domenicali o festive dovrà essere preavvisato 24 ore prima, salvo casi urgenti ed eccezionali.

Si intendono qui richiamate le disposizioni di legge circa il divieto di adibire a lavoro notturno le donne ed i minori.

Le percentuali di maggiorazione dovute per il lavoro notturno, domenicale e festivo, sono

Handwritten signatures and initials in black ink on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below it.

le seguenti:

- lavoro notturno: 33%;
- lavoro domenicale e festivo diurno: 35%;
- lavoro notturno festivo: 50%.

Le percentuali di cui sopra si applicano sulla retribuzione di fatto comprensiva, per gli addetti a lavoro a squadre, dell'1,05%.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili né fra loro, né con quelle previste dall'articolo "Lavoro straordinario" e la maggiore assorbe la minore.

Per i lavoratori addetti a lavoro notturno, la percentuale di maggiorazione relativa verrà computata agli effetti del trattamento per ferie o gratifica natalizia, in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati - nell'anno di maturazione dei rispettivi istituti - i mesi nei quali vi è stata la corresponsione della percentuale di lavoro notturno.

Le frazioni di ogni singolo mese non inferiori a due settimane verranno considerate come mese intero.

### **Art. 99 Lavoro a squadre**

E' considerato lavoro a squadre quello prestato dai lavoratori che si avvicendano ad una stessa macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore. L'orario ordinario giornaliero del lavoro a squadre è di 8 ore per turno, ivi compreso il riposo, la cui durata è di mezz'ora. La distribuzione dell'orario di lavoro viene stabilita e comunicata ai lavoratori in apposita tabella da affiggere all'entrata dello stabilimento.

L'orario ordinario contrattuale sarà ragguagliato a:

- 40 ore, ivi compresa la mezz'ora giornaliera di riposo.

Nel lavoro a squadre deve essere consentito per ogni turno l'intervallo di mezz'ora di riposo il cui compenso è già compreso nella retribuzione mensile.

Il lavoratore ha diritto di uscire dallo stabilimento durante la mezz'ora di riposo.

Nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro, finalizzata al maggiore utilizzo degli impianti, che comporti la distribuzione della prestazione singola su 6 giornate settimanali per lavoratore, l'orario settimanale contrattuale è di 36 ore con la retribuzione di 40 ore.

Per i turni fino a 6 ore non è previsto l'intervallo di riposo. Le eventuali prestazioni che eccedono le ore 7 e 30 minuti giornaliere di lavoro effettivo saranno compensate con la retribuzione di fatto per il tempo eccedente aumentate della maggiorazione di straordinario.

Le modificazioni dei turni devono essere comunicate 24 ore prima mediante avviso collocato in luogo chiaramente visibile salvo i casi di forza maggiore.

Nel caso di modifica del turno assegnato, il lavoratore dovrà comunque fruire - all'atto del passaggio a diverso turno - di un adeguato periodo di riposo.

Il lavoro a squadre verrà effettuato normalmente in 5 giorni.

Per le ore di lavoro a squadre, ivi compresa la mezz'ora di riposo, verrà corrisposta una maggiorazione pari all'1,05% della retribuzione di fatto. Tale maggiorazione verrà computata agli effetti del trattamento di ferie, gratifica natalizia e t.f.r. in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi nei quali vi è stata la corresponsione della percentuale del lavoro a squadre, nell'anno solare. Le frazioni di ogni singolo mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate come mese intero.

Per i fanciulli e gli adolescenti la mezz'ora di riposo intermedio di cui al 1° comma del presente articolo è stata determinata attuando la facoltà prevista dalla legge in materia.

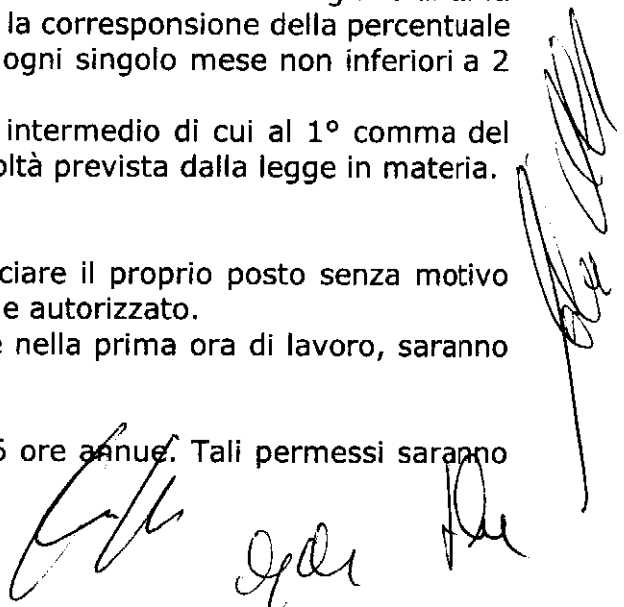
### **Art. 100 Permessi brevi**

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato.

Tuttavia, brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi per giustificati motivi.

### **Art. 101 Permessi retribuiti**

Il lavoratore ha diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore annue. Tali permessi saranno





utilizzati previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, in base alle esigenze delle parti. Fermo restando il diritto del lavoratore a fruire di detti permessi durante l'anno, il datore di lavoro, ha facoltà di non concedere, al momento della richiesta (e di rinviarne la fruizione in un momento diverso) il permesso, tenendo conto delle esigenze dell'azienda e di quelle del lavoratore.

Qualora le parti verificchino che per ragioni indipendenti da reciproche volontà tali permessi non venissero fruiti, in tutto o in parte, gli stessi verranno monetizzati entro la fine dell'anno solare successivo a quello di maturazione e saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza. Le medesime scadenze si applicano anche ai riposi compensativi.

Per i criteri di maturazione, si fa riferimento alle vigenti disposizioni sul godimento delle ferie (in dodicesimi).

#### **Art. 102 Permessi per decesso o grave infermità del coniuge o di parente**

Sulla base di quanto previsto dall'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, al lavoratore sarà concesso un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore o la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

#### **Art. 103 Aspettative per documentate gravi necessità personali e/o familiari**

Periodi di aspettativa, oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa né gravi compromissioni dell'attività produttiva.

Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

#### **Art. 104 Servizio militare - Volontariato**

##### Servizio militare

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro, che rimane sospeso. Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del Tfr maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma, del Codice Civile.

Al termine del periodo di richiamo alle armi, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario, il lavoratore si intenderà dimissionario dalla data del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.

#### **Art. 105 Congedo matrimoniale**

Al lavoratore non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Durante il periodo di congedo per gli stessi impiegati ed intermedi decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile; l'operaio e l'apprendista hanno diritto al pagamento di 80 ore di retribuzione di fatto.

Per gli operai, gli apprendisti e gli intermedi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno INPS.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali con un anticipo di 6 giorni di calendario. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi dal termine del periodo di congedo tramite il certificato di matrimonio.

#### **Art. 106 Maternità**

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

A large, stylized handwritten signature or set of initials is written in black ink on the right side of the page, overlapping the text of the final article.

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, e comunque per un periodo di 5 mesi, alle lavoratrici sarà erogata un'integrazione del trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta mensile.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.

#### **Art. 107 Lavoratori studenti**

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e alla preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta, saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali i lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame.

Gli stessi lavoratori hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie per accedere ai diritti di cui al presente articolo.

I lavoratori, inoltre, potranno usufruire delle aspettative ai fini formativi previste dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53 con le modalità e nei limiti fissati dalla legge. Tali aspettative, non retribuite, non comporteranno alcun onere per l'azienda, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto. Per usufruirne i lavoratori interessati dovranno farne richiesta all'impresa, con 30 giorni di anticipo, fornendo la documentazione idonea a comprovare le caratteristiche della scuola e dei corsi da frequentare, ai fini della rispondenza ai requisiti di legge. Dovrà inoltre essere fornita una idonea certificazione comprovante la frequenza. La richiesta sarà autorizzata fatti salvi i casi di oggettive esigenze tecnico-organizzative.

Può usufruire di tale aspettativa un solo lavoratore per ogni anno solare e per un massimo di 30 giorni di calendario.

#### **Art. 108 Diritto allo studio**

Al fine di contribuire al miglioramento culturale dei lavoratori del Area Tessile - Moda, le imprese concederanno nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti ivi compresi i corsi di lingua italiana.

A tale scopo ogni lavoratore avente diritto può usufruire di un massimo di 150 ore retribuite ogni 3 anni, godibili anche in un solo anno e sempreché il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito.

Possono godere di questo diritto, nel triennio, nelle misure sotto indicate:

- a) 1 lavoratore nelle imprese che occupano da 8 a 35 dipendenti aventi diritto;
- b) 2 lavoratori nelle imprese che occupano da 36 a 50 dipendenti aventi diritto.

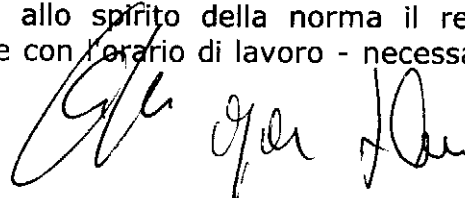
Hanno diritto a frequentare i corsi con permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti. Resta inteso che gli apprendisti soggetti a obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dalla legislazione nazionale e regionale non godranno del diritto di cui al presente articolo, contemporaneamente con la frequenza ai corsi suddetti nell'arco dello stesso anno scolastico.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e, successivamente, i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Agli effetti della presente normativa le ore di permesso retribuite devono intendersi quelle coincidenti con l'orario di lavoro. E' conforme allo spirito della norma il retribuire l'eventuale tempo di viaggio - purché coincidente con l'orario di lavoro - necessario per



raggiungere la sede del corso, o il luogo di lavoro, entro i limiti del monte ore previsto.

#### **Art. 109 Formazione continua ai sensi dell'art. 6 Legge. 53/2000**

Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui al comma precedente saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello che potrà verificare la possibilità di definire percorsi formativi di raccordo tra l'attuale inquadramento e nuove figure professionali; analogamente verranno definiti percorsi formativi per le lavoratrici sia di riqualificazione che di inserimento dopo la maternità.

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. 110 Congedi per formazione**

Ai sensi dell'art. 5, legge 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 dell'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 lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- 2 per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 o frazioni.

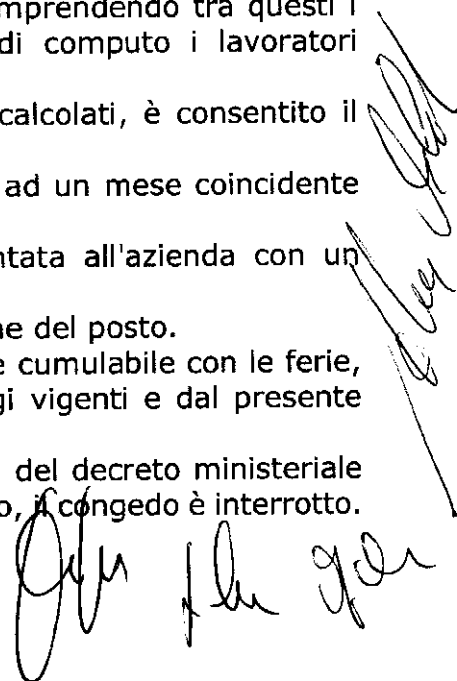
Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente c.c.n.l.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.



**Art. 111 Minimi tabellari mensili**  
**SETTORE ABBIGLIAMENTO**

LIVELLO	MINIMI €
6s	1.798,68
6	1.683,90
5	1.543,11
4	1.426,60
3	1.368,03
2	1.309,04
1	1.238,05

**SETTORE CALZATURIERO**

LIVELLO	MINIMI €
6s	1.797,09
6	1.695,85
5	1.550,32
4	1.434,58
3	1.376,05
2	1.317,79
1	1.242,91

**SETTORE LAVORAZIONI A MANO E SU MISURA**

LIVELLO	MINIMI €
6s	1.795,81
6	1.675,67
5	1.534,88
4	1.418,42
3	1.359,92
2	1.300,91
1	1.229,95

**SETTORE PULITOLAVANDERIA**

LIVELLO	MINIMI €
6s	1.800,85
6	1.698,74
5	1.454,65
4	1.426,71
3	1.368,16
2	1.311,53
1	1.240,58

**SETTORE OCCHIALERIA**

LIVELLO	MINIMI €
6	1.746,40
5	1.581,53
4	1.478,11
3	1.388,45
2	1.338,66

*[Handwritten signatures and notes]*

1	1.283,52
---	----------

**Art. 112 Divisori contrattuali**

Il divisore della retribuzione mensile è 173 (per lavoro a squadre con orario settimanale di 36 ore, il divisore è 156).

**Art. 113 Scatti di anzianità nel settore tessile, abbigliamento, calzaturiero e per il settore pulitintolavanderia**

Tutti i lavoratori, per l'anzianità maturata presso una stessa azienda, hanno diritto a maturare quattro aumenti biennali periodici di anzianità, fissati nelle seguenti misure mensili:

LIVELLI	IMPORTI
6 s	15,49
6	12,91
5	10,85
4	9,30
3	8,26
2	7,75
1	7,23
Apprendisti	5,16

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Detti aumenti periodici non assorbono, né possono essere assorbiti, da eventuali aumenti di merito o superminimi, salvo il caso in cui tali assorbimenti sono stati espressamente previsti.

Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione di fatto e per gli operai non saranno considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione a incentivo.

In caso di passaggio di livello successivo all'entrata in vigore della nuova regolamentazione, il lavoratore conserverà in cifra l'importo maturato ed avrà diritto ad ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali del nuovo livello, fino a concorrenza con l'importo massimo raggiungibile del nuovo livello.

La frazione di biennio, in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Apprendisti

All'atto del passaggio in qualifica, all'apprendista saranno integrati, sulla base della nuova qualifica conseguita, i valori degli aumenti periodici già maturati.

**Art. 114 Scatti di anzianità nel settore occhialeria**

I lavoratori, esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare aumenti periodici di anzianità per ogni biennio di servizio prestato presso la stessa azienda, fino ad un massimo di 5 bienni.

L'importo degli aumenti, in cifra fissa - rapportata a mese -, differenziata per ciascun livello retributivo, è il seguente:

LIVELLI	IMPORTI
6	21,69
5	18,59
4	16,53
3	14,46
2	13,43
1	12,39

Gli aumenti periodici maturati o da maturare non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti per merito, né gli aumenti per merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici.

In caso di passaggio di livello, l'importo degli aumenti periodici verrà congelato in cifra ed il lavoratore avrà diritto a maturare tanti aumenti periodici o frazioni di essi nel nuovo

livello fino a raggiungere l'importo corrispondente a 5 aumenti del nuovo livello. La frazione di biennio in corso di maturazione all'atto del passaggio di livello, verrà considerata utile al fine della maturazione del successivo aumento periodico.

**Art. 115 Trasferte**

Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo del viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto della ditta, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi direttamente o, in difetto, dalle Organizzazioni territoriali competenti.

Le parti si incontreranno durante la vigenza contrattuale per affrontare la problematica legata alla regolamentazione delle voci specifiche che compongono la trasferta.

**Art. 116 Mezzi di trasporto per servizio**

Ai lavoratori cui siano attribuite mansioni comportanti l'impegno di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda

**Art. 117 Preavviso**

In caso di licenziamento o dimissioni, i termini di preavviso sono i seguenti:

**SETTORE tessile, abbigliamento, calzaturiero - Settore pulitintolavanderia**

LIVELLO	OPERAI	IMPIEGATI	INTERMEDI	QUADRI
6s				Mesi 3
6		mesi 3		
5		mesi 2	Mesi 1 e 1/2	
4	Settimane 5	mesi 1 e 1/2		
3	Settimane 3	mesi 1		
2	Settimane 2	mesi 1/2		
1	Settimane 1			

**SETTORE Occhialeria**

LIVELLO	OPERAI	IMPIEGATI	QUADRI	APPRENDISTI
6		mesi 6	Mesi 6	
5		mesi 5		
4	Settimane 5	mesi 2		
3	Settimane 4	mesi 1 e 1/2		
2	Settimane 2	mesi 1		
1	Settimane 1	Settimana 1		Settimane 1

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie né di congedo matrimoniale. Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

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

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del t.f.r.

**CAPO I: OPERAI**

**Art. 118 Sospensioni e riduzione del lavoro**

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore a 15 giorni, nonché di riduzione del lavoro a meno di 24 ore settimanali, per un periodo superiore a 4 settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

**Art. 119 Gratifica natalizia**

In occasione delle feste natalizie l'impresa corrisponderà al lavoratore un compenso la cui misura è pari a 173 ore di retribuzione di fatto.

Nel caso di inizio o di 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. Le frazioni di mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate come mese intero.

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 previsti periodi di conservazione del posto, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

#### **Art. 120 Trattamento economico per malattia, infortunio non sul lavoro**

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro l'operaio avrà diritto a un'integrazione economica in aggiunta a quella eventualmente corrisposta dall'istituto assicuratore che gli consenta di percepire le seguenti percentuali minime:

per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero:

- l'80% della retribuzione normale di fatto dal 1° al 7° giorno d'assenza. Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3 giorni d'assenza per malattia di durata inferiore a 8 giorni di calendario;

- il 100% della retribuzione normale di fatto netta dall'8° al 180° giorno d'assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno d'assenza qualora la malattia superi i 21 giorni di calendario.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia, non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Per il Settore Pulitintolavanderia:

- l'80% della retribuzione normale di fatto dal 1° all'8° giorno d'assenza. Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3 giorni d'assenza per malattia di durata inferiore a 8 giorni di calendario;

- il 100% della retribuzione normale di fatto netta dal 9° al 180° giorno d'assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno d'assenza qualora la malattia superi i 21 giorni di calendario.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Per il Settore Occhialeria:

- l'80% della retribuzione normale di fatto dal 1° al 20° giorno d'assenza. Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3 giorni d'assenza per malattia di durata inferiore a 8 giorni di calendario;

- il 100% della retribuzione normale di fatto netta dal 21° al 180° giorno d'assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno d'assenza qualora la malattia superi i 28 giorni di calendario.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

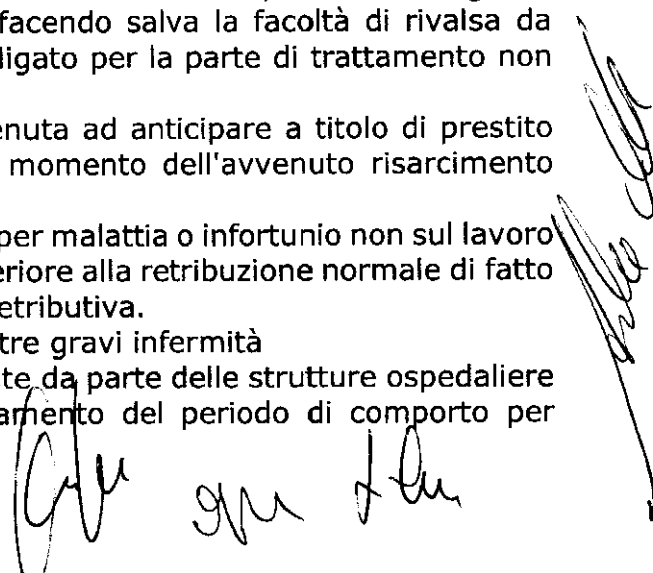
Nell'ipotesi in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, o comunque in tutti i casi in cui esistano forme di copertura assicurativa, l'azienda erogherà il solo trattamento economico a carico dell'INPS, facendo salva la facoltà di rivalsa da parte del lavoratore nei confronti del soggetto obbligato per la parte di trattamento non erogato dall'azienda.

Indipendentemente da quanto sopra l'azienda è tenuta ad anticipare a titolo di prestito non oneroso il trattamento d'integrazione fino al momento dell'avvenuto risarcimento richiesto dal lavoratore.

Comunque complessivamente il lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro non potrà percepire un trattamento economico superiore alla retribuzione normale di fatto netta del lavoratore che abbia la stessa posizione retributiva.

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL. hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per



ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'azienda. Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL.

#### **Art. 121 Malattia professionale e infortunio sul lavoro**

In caso di infortunio o malattia professionale l'operaio avrà diritto ad una integrazione economica, in aggiunta a quella eventualmente corrisposta dall'Istituto assicuratore, che gli consenta di percepire fino al 100% della retribuzione normale di fatto netta dal giorno in cui si verifica l'evento e fino a guarigione clinica.

Agli apprendisti verranno corrisposti trattamenti assistenziali ed economici che determinano per l'azienda oneri economici della stessa misura di quelli definiti per gli operai.

Comunque complessivamente il lavoratore assente per infortunio o malattia professionale non potrà percepire un trattamento superiore alla retribuzione normale di fatto del lavoratore che abbia la stessa posizione retributiva.

#### **Art. 122 Festività - Trattamento economico**

Per le festività il trattamento economico degli operai ed apprendisti sarà di 8 ore di retribuzione di fatto per regime di prestazione su 5 giorni e di 6,34 ore per prestazione su 6 giorni.

In caso di prestazione di lavoro saranno corrisposte inoltre tante quote orarie di retribuzione di fatto per ciascuna delle ore prestate, con la maggiorazione previste.

In caso di festività coincidenti con la domenica o con il sabato verrà corrisposto un trattamento economico pari a 8 ore della retribuzione di fatto ivi compresa, per coloro che nella settimana in cui cadono le suddette festività abbiano prestato lavoro a squadre, la relativa percentuale dell'1,05%.

La festività coincidente con altre festività sarà compensata con ulteriori 8 ore della retribuzione di fatto.

Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto ai lavoratori anche se risultino assenti dal lavoro per i seguenti motivi:

- infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- sospensione dal lavoro - a qualunque causa dovuta - indipendentemente dalla volontà del lavoratore per le festività nazionali, per le festività religiose, limitatamente a quelle cadenti nelle prime due settimane di sospensione;
- sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale, a coincidenza delle festività con la domenica;
- coincidenza delle festività con un altro giorno festivo: in tal caso sarà corrisposto ai lavoratori il trattamento previsto per ciascuna delle festività.

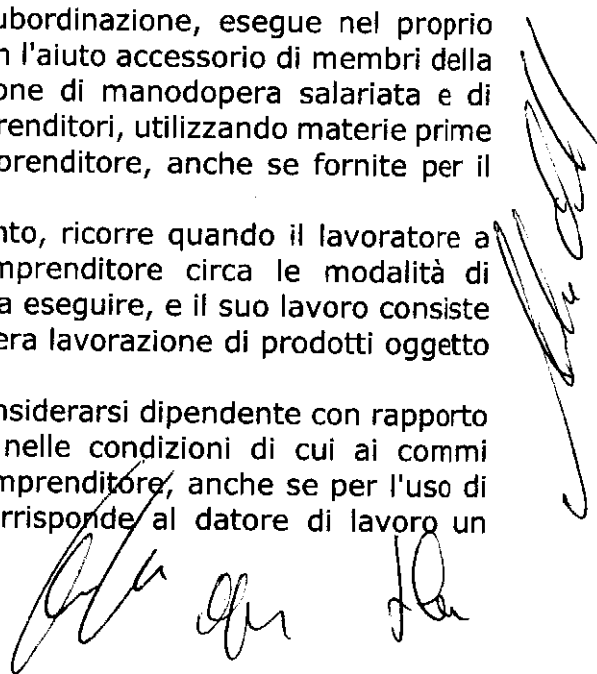
#### **Art. 123 Regolamentazione del lavoro a domicilio**

##### **1. Definizione del lavoro a domicilio**

E' lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con l'esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione, agli effetti del presente regolamento, ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, e il suo lavoro consiste nella esecuzione parziale nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti corrisponde al datore di lavoro un





compenso di qualsiasi natura.

## 2. Non ammissibilità del ricorso al lavoro a domicilio

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

E' fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni.

E' fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o intermediari comunque denominati i quali, unitamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

## 3. Libretto personale di controllo

Il lavoratore a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla L. 1° gennaio 1935, n. 112, deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

A richiesta del committente l'operaio comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza, se e per quali altri datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera, nonché quanto altro previsto dalla vigente legislazione in materia e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

## 4. Responsabilità del lavoratore a domicilio

Il lavoratore a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonché quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro in conformità alle istruzioni ricevute.

## 5. Retribuzione

a) I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto e dai successivi per gli operai interni, ciascuno in ragione del livello o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concretterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza ed indennità accessorie.

L'indennità di contingenza dovrà essere tradotta in quote minuto tramite l'applicazione della presente formula:

Quota oraria operaio interno / 60 = quota minuto

Le indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite divisore 480.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno, di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste.

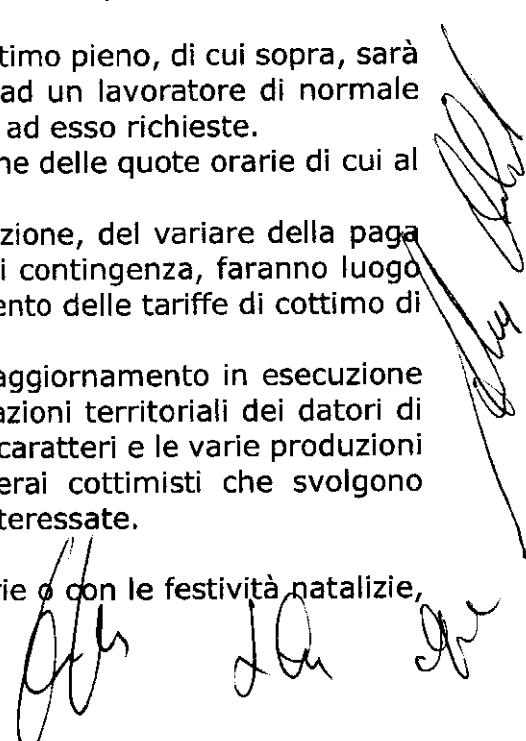
L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto b) per i tempi accertati nel modo dinanzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati in aumento o diminuzione, del variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e dell'indennità di contingenza, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al punto c).

e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe ed il loro aggiornamento in esecuzione degli accordi di cui sopra si intendono devolute alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera tenendo presenti i particolari caratteri e le varie produzioni - e il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate.

## 6. Maggiorazione della retribuzione

a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie,



sarà corrisposta ai lavoratori a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali - una maggiorazione del 22% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.

b) In applicazione della L. n. 297/1982 l'indennità sostitutiva del t.f.r. viene determinata dal 1° gennaio 1989 nella misura del 7,4% da calcolarsi sulla retribuzione globale comprensiva delle maggiorazioni di cui al punto a).

Tale importo verrà accantonato mensilmente e corrisposto al termine del rapporto di lavoro, con le rivalutazioni previste dalla legge.

c) La percentuale dovuta a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori, viene stabilita nella misura del 3% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita di cui al precedente punto 5.

Le maggiorazioni di cui al punto 6 saranno assorbite fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.

## **CAPO II: QUADRI - IMPIEGATI - INTERMEDI**

### **Art. 124 Indennità per maneggio denaro - Cauzione**

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità anche finanziaria per l'errore, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo contrattuale di stipendio mensile del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato

### **Art. 125 Festività - trattamento economico**

Per i giorni festivi, verrà applicato nei confronti degli intermedi e degli impiegati il seguente trattamento economico:

a) 1/26 di retribuzione di fatto, quando non vi sia prestazione lavorativa;

b) in caso di prestazione lavorativa saranno corrisposte tante quote orarie quante sono state le ore prestate, con le maggiorazioni previste.

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi con la domenica o con altro giorno festivo o con il sabato quando l'orario di lavoro è distribuito su 5 giorni settimanali, verrà corrisposto in aggiunta alla retribuzione di fatto, un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione stessa.

In caso che la festività del Santo Patrono cadente di sabato o di domenica coincida anche con una delle festività la stessa verrà retribuita con un altro ventiseiesimo della retribuzione mensile.

### **Art. 126 Tredicesima mensilità**

In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposta al lavoratore una mensilità di retribuzione di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della mensilità natalizia per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nell'azienda.

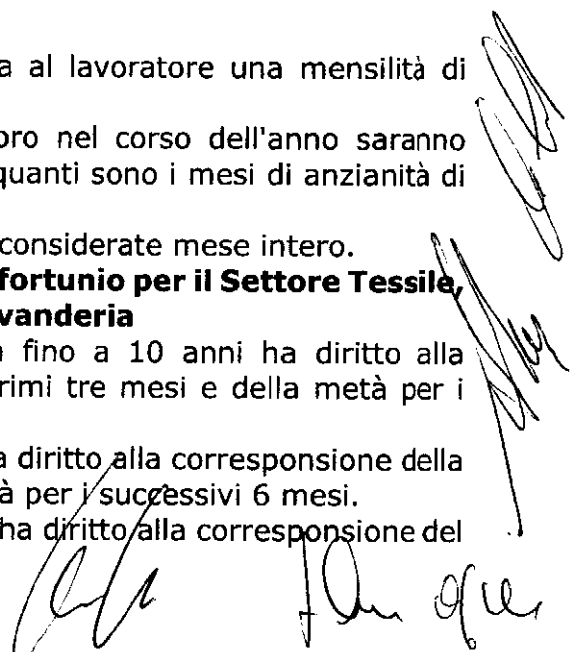
Le frazioni di mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate mese intero.

### **Art. 127 Trattamento economico per malattia ed infortunio per il Settore Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero e il Settore Pulitintolavanderia**

In caso di malattia il lavoratore avente una anzianità fino a 10 anni ha diritto alla corresponsione della intera retribuzione di fatto per i primi tre mesi e della metà per i successivi 3 mesi.

Il lavoratore avente una anzianità superiore ai 10 anni ha diritto alla corresponsione della intera retribuzione di fatto per i primi 4 mesi e della metà per i successivi 6 mesi.

In caso di infortunio riconosciuto dall'INAIL, il lavoratore ha diritto alla corresponsione del



100% della retribuzione di fatto per 6 mesi nel caso che lo stesso abbia maturato una anzianità fino a 10 anni; per 10 mesi nel caso che lo stesso abbia maturato una anzianità superiore a 10 anni.

Il trattamento economico per infortunio assorbe fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto, e non sarà cumulabile con altri trattamenti precedenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti. Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

### **Art. 128 Trattamento economico per malattia ed infortunio per il Settore Occhialeria**

Le imprese artigiane garantiranno in caso di malattia o infortunio i seguenti trattamenti economici:

- Malattia: dal 1° al 180° giorno il 100% della retribuzione;
- Infortunio: dal 1° giorno e sino a guarigione clinica il 100% della retribuzione detratto quanto di competenza dell'Istituto.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

### **Art. 129 Quadri**

Ai sensi della L. 13 maggio 1985, n. 190, ha qualifica di quadro il personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

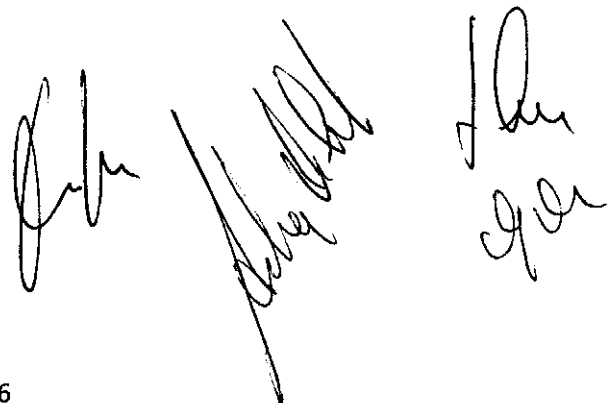
Ai lavoratori con la qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale, dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti d'autore è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi dell'art. 4 della L. 13 maggio 1985, n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 cod. civ. e del R.D. 29 giugno 1932.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto della conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.



## **AREA SERVIZI**

### **Art. 130 Classificazione del personale del settore alimentare**

#### **1° Livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, con discrezionalità di potere, anche se limitate a determinati servizi di adeguata importanza.

#### **Quadri**

Appartengono al 1° livello anche i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni articolate di rilevante importanza e responsabilità ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa per attività di alta specializzazione, coordinamento e gestione in settori fondamentali, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa stessa.

#### **2° Livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto di carattere tecnico amministrativo, che abbiano discrezionalità di potere e facoltà di iniziativa, nell'ambito delle direttive impartite dai lavoratori del livello superiore.

#### **3° Livello Super**

Comprende il caposquadra che nell'ambito delle direttive ricevute, pur lavorando egli stesso manualmente, svolge di norma con autonomia operativa e con apporto di capacità tecniche, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di più squadre, anche se operanti in complessi diversi.

#### **3° Livello**

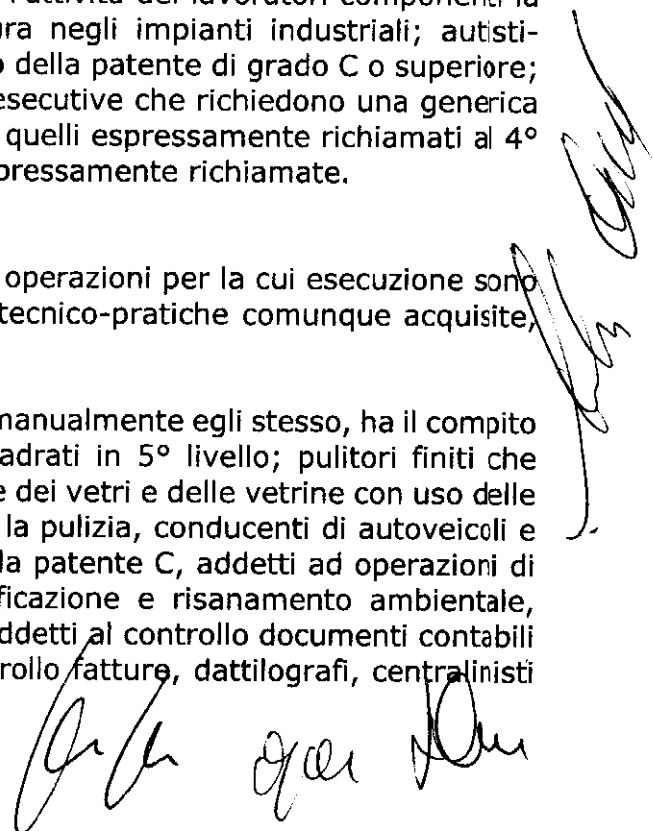
Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti ad operazioni per la cui esecuzione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

Ad esempio: operatori dei servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione; lamatori; levigatori e vetrificatori pavimenti in legno; lucidatori a piombo; conducenti di semoventi; conducenti di pale caricatorie; capisquadra che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori componenti la squadra; addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali; autisti-conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente di grado C o superiore; impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale con la sola eccezione di quelli espressamente richiamati al 4° livello. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente richiamate.

#### **4° Livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti ad operazioni per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, nonché i lavoratori adibiti ad attività polivalenti.

Ad esempio: operaio qualificato che, pur lavorando manualmente egli stesso, ha il compito di coordinare l'attività esecutiva di lavoratori inquadrati in 5° livello; pulitori finiti che effettuano tutti i lavori di pulizia (comprese le pulizie dei vetri e delle vetrine con uso delle scale) anche con uso delle macchine industriali per la pulizia, conducenti di autoveicoli e motocarri per i quali non è richiesto il possesso della patente C, addetti ad operazioni di disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale, fattorini addetti a mansioni semplici di segreteria, addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale, addetti al controllo fatture, dattilografi, centralinisti



telefonici, addetti a mansioni di scritturazione e copia.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente richiamate.

### **5° Livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti ad operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di semplici conoscenze pratiche e che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorre un breve periodo di pratica.

Profili esemplificativi:

- lavoratori addetti ad operazioni ausiliarie alla disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale;
- lavoratori che eseguono semplici lavori ripetitivi per la pulizia e la manutenzione dell'ambiente; es.: addetti al lavaggio manuale di suppellettili, stoviglie e simili; addetti alla spazzatura, vuotatura cestini e portacenieri, ecc.;
- lavoratori addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici ed aspiratori nonché ai lavori di pulizia dei vetri anche con uso della scaletta a libretto di comune uso domestico che non superi un metro di altezza;
- lavoratori addetti alla rotazione e trasporto dei sacchi a perdere e/o cernita, addetti lavori di facchinaggio, addetti lavori di manutenzione di giardini e di aree a verde;
- lavoratori addetti a semplici controlli con strumenti preregolati e/o predisposti, lavoratori addetti al riassetto e rigoverno di foresterie e assimilabili.

### **6° Livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali, nonché i lavoratori di cui al 5° livello, di prima assunzione del settore.

Profili esemplificativi:

- lavoratori che eseguono mansioni di guardiania o di attesa e custodia; es.: guardiani diurni e notturni, uscieri, custodi.

### **Art. 131 Durata dell'apprendistato**

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

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

#### **1° GRUPPO:**

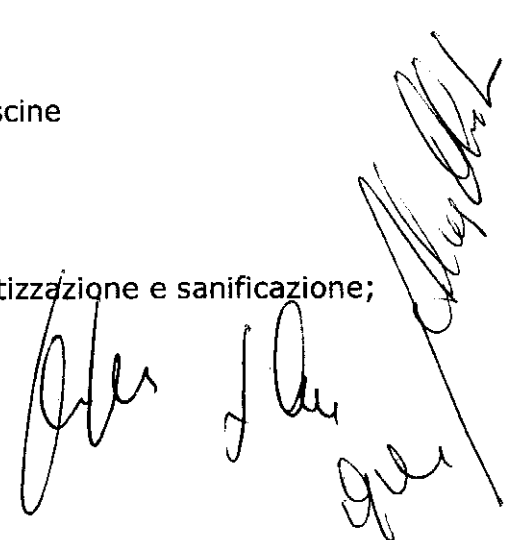
durata: 4 anni

addetto al trattamento acque, pulizia e manutenzione di piscine

#### **2° GRUPPO (lavorazioni ad alto contenuto professionale):**

durata: 3 anni

- capisquadra
- operatori dei servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione;
- levigatori e vetrificatori pavimenti in legno;
- lamatori;
- lucidatori a piombo;
- conducenti di pale cariatrici;



- addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali.

**3° GRUPPO** (lavorazioni a medio-basso contenuto professionale):

durata: 1 anno e 6 mesi

- lavoratori addetti ad operazioni ausiliarie alla disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale;
- lavoratori addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici, lavasciuga, monospazzole ed aspiratori, nonché ai lavori di pulizia dei vetri anche con uso delle scalette a libretto di comune uso lavorativo che non superino 1 metro d'altezza;
- addetti a lavori di manutenzione di giardini e di aree verdi;
- pulitori finiti che effettuano tutti i lavori di pulizia (comprese le pulizie dei vetri e delle vetrine con uso delle scale) anche con uso delle macchine industriali;
- addetti ad operazioni di disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale;
- conducenti.

Le predette durate vengono ridotte come segue:

1) per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi sei da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;

2) per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi tre da applicarsi al termine del periodo di apprendistato.

Le predette riduzioni sono vevoli a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi di cui al punto 7 del presente articolo.

Per essere ammesso alla minore durata del periodo formativo, l'apprendista, all'atto dell'assunzione o all'atto del conseguimento del titolo scolastico (se conseguito durante il periodo di apprendistato), dovrà presentare il titolo scolastico originale o apposito certificato debitamente autenticato.

**4° GRUPPO** - Apprendisti impiegati

La durata del periodo di apprendistato per gli impiegati, inquadrati dal 4° al 2° livello di 2 anni e sei mesi.

La predetta durata viene ridotta come segue:

1) per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi sei da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;

2) per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi tre da applicarsi al termine del periodo di apprendistato.

Le predette riduzioni sono vevoli a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi retributivi di cui al punto 7 del presente articolo.

**Art. 132 Retribuzione apprendistato**

La retribuzione dell'apprendista viene determinata mediante l'applicazione delle seguenti percentuali sulla retribuzione tabellare prevista dal presente C.C.N.L. relativa al livello salariale nel quale egli sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato, al lordo delle ritenute previdenziali.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Progressione della retribuzione - 1° Gruppo

Durata apprendistato	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
----------------------	---------	---------	---------	---------

4 anni	70%	80%	90%	100%
Progressione della retribuzione - 2° Gruppo				
Durata apprendistato	1° anno	2° anno	3° anno	
3 anni	70%	80%	90%	
Progressione della retribuzione - 3° Gruppo				
Durata apprendistato	1° sem.	2° sem.	3° sem.	
1 anno e 6 mesi	65%	80%	90%	
Progressione della retribuzione - 4° Gruppo Apprendisti impiegati				
Durata apprendistato	1° anno	2° anno	Ultimi 6 mesi	
2 anni e 6 mesi	70%	80%	90%	

### **Art. 133 Stagionalità**

In considerazione delle particolarità del settore, le Parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende il cui servizio è fortemente condizionato dalla domanda della committenza in alcuni periodi dell'anno.

Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale, diventato nel tempo più ricorrente, è possibile ai sensi della legislazione vigente, per rispondere a esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse alle stagioni turistiche.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-ter, seconda parte, del D.Lgs. 368/2001 le Parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.lgs. 368/2001 non trova applicazione per le attività stagionali di cui ai commi precedenti.

Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza.

Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

### **Art. 134 Periodo di prova**

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a:

- Mesi 4 per i lavoratori inquadrati al 1° livello;
- Mesi 3 per i lavoratori inquadrati al 2° livello;
- Mesi 2 per i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati al 3° e 4° livello;
- Mesi 2 per i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati al 3° e 4° livello;
- Mesi 2 per i lavoratori inquadrati al livello 3°s;
- Giorni 30 lavorativi per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati a qualsiasi livello.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può, in qualsiasi momento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, il lavoratore ha diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestati.

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

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente

### **Art. 135 Orario normale settimanale**

L'orario di lavoro - fermo restando quanto previsto in materia dalle norme legislative - è fissato in 8 ore giornaliere e/o 40 settimanali.

La prestazione è distribuita in 5 giorni lavorativi consecutivi.

I due giorni di riposo devono comprendere la domenica salvo i casi di attività lavorativa nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo.

In deroga a quanto sopra, per esigenze tecniche o produttive o organizzative fermo restando il riposo domenicale l'altro giorno può essere fruito nell'arco della settimana.

Nel caso di prestazione nel 6° giorno sarà corrisposta la retribuzione globale oraria per le ore lavorate, con la maggiorazione del 20 % calcolata sulla retribuzione tabellare.

La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro può essere articolata in non più di due turni.

Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro il lavoratore con rapporto superiore alle 5 giornaliere ha diritto almeno ad un'ora di libertà non retribuita per la consumazione del pasto.

L'impresa nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche curerà che compatibilmente con le esigenze dell'azienda siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso garantendo a ciascuno oltre il riposo giornaliero 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

Nel caso di lavoro a turni il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro i limiti delle due ore.

Il tempo passato a disposizione dell'impresa, in attesa di impiego, per spostamenti da un posto all'altro di lavoro anche quando fossero quelli abituali e per eventuali inoperosità nel corso dell'orario di lavoro per esigenze aziendali, è computato nell'orario effettivo di lavoro come prestazione lavorativa e come tale retribuita.

Le spese di viaggio che il lavoratore sopporta per ragioni di lavoro nel corso della sua prestazione giornaliera, comprese quelle derivanti da spostamenti da un posto all'altro, anche se rientranti fra quelli abituali, sono rimborsate dall'impresa. Sono incluse nel rimborso le spese di viaggio che il lavoratore sopporta per raggiungere il posto di lavoro, per l'inizio della sua prestazione giornaliera e per rientrare al proprio domicilio.

Il tempo che il lavoratore impiega per trasferirsi da un posto all'altro, tra l'inizio ed il termine della prestazione è considerato come prestazione lavorativa a tutti gli effetti.

### **Art. 136 Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore**

E' considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito oltre le 8 ore giornaliere (6 ore e 40 minuti se il lavoro è svolto nell'arco di 6 giornate settimanali), o l'orario giornaliero stabilito o le 40 ore settimanali.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico. Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

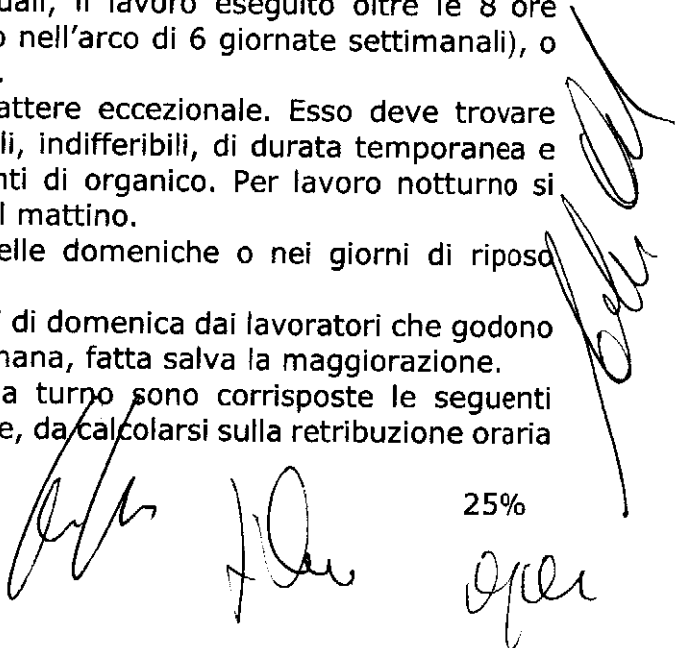
Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, fatta salva la maggiorazione.

Per il lavoro straordinario, festivo, notturno ed a turno sono corrisposte le seguenti maggiorazioni, in aggiunta alla normale retribuzione, da calcolarsi sulla retribuzione oraria individuale:

- lavoro straordinario diurno feriale

25%





- lavoro straordinario notturno	50%
- lavoro compiuto nei giorni festivi	65%
- lavoro straordinario notturno festivo	75%
- lavoro nei giorni considerati festivi	50%
- lavoro notturno, compreso in turni avvicendati	20%
- lavoro notturno, compreso in turni non avvicendati	30%

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

### **Art. 137 Assenze**

Salvo i casi di comprovato impedimento, tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano. Nel caso di turni serali si intende le 24 ore dall'inizio del turno medesimo.

Le assenze debbono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento. Le assenze non giustificate potranno essere punite ai sensi dell'articolo.

### **Art. 138 Permessi**

Al lavoratore che ne faccia domanda le imprese possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione. In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuita. Al lavoratore colpito da lutto familiare per la morte di un genitore, di un figlio, di un fratello o del coniuge, l'impresa concederà un permesso retribuito di tre giorni se l'evento luttuoso si sia verificato nella città sede di lavoro o nella sua provincia e di cinque giorni, di cui tre retribuiti, se l'evento si sia verificato fuori dalla provincia.

Se l'evento luttuoso si verifica nel corso della prestazione, al lavoratore sarà concesso di assentarsi immediatamente dal posto di lavoro con diritto all'intera retribuzione giornaliera, in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma.

Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.

### **Art. 139 Congedo matrimoniale**

In caso di matrimonio compete ai lavoratori non in prova un periodo di congedo matrimoniale di 15 giorni lavorativi durante il quale il lavoratore è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo matrimoniale non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno venti giorni dal suo inizio.

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

Il lavoratore dovrà presentare alla ditta il certificato di matrimonio entro 30 giorni di inizio del congedo.

### **Art. 140 Gravidanza e puerperio**

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le relative norme in vigore. La lavoratrice riceverà inoltre un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 80% della retribuzione mensile di fatto netta per i primi cinque mesi di assenza obbligatoria.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.

La lavoratrice trascorso il periodo di astensione obbligatoria ha facoltà di astenersi per un periodo massimo di 6 mesi durante i quali conserva il posto. Durante tale periodo la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari al 30%.

### **Art. 141 Permessi per assistenza al bambino**

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando

l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre lavoratrice al padre lavoratore.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre lavoratrice.

Inoltre il diritto a riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante il periodo in cui il padre o la madre godano già del periodo di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando per altre cause l'obbligo della prestazione lavorativa sia sospeso.

La lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione del certificato medico.

#### **Art. 142 Diritto allo studio**

Per i lavoratori delle imprese artigiane che occupano almeno 5 (cinque) dipendenti deve essere messo a disposizione un ammontare di ore retribuite conteggiate aziendalmente nel triennio e corrispondenti a 10 ore annue per ogni lavoratore avente diritto.

Tale monte-ore viene costituito al fine di permettere che ogni lavoratore possa frequentare corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

A tale scopo ogni lavoratore può usufruire di un massimo di 150 ore (centocinquanta) retribuite ogni tre anni, godibili anche in un solo anno, fino ad esaurimento del monte-ore aziendale e 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 la indicazione delle ore relative.

Possono usufruire dei permessi retribuiti nelle misure sopra indicate, escludendo comunque criteri di contemporaneità (si intende con ciò che un solo lavoratore all'anno può usufruire del diritto):

- a) un solo lavoratore per triennio nelle aziende da 5 a 9 dipendenti aventi diritto;
- b) due lavoratori per triennio nelle aziende da 10 a 14 dipendenti aventi diritto;
- c) tre lavoratori per triennio nelle aziende da 15 a 19 dipendenti aventi diritto e via via procedendo per i multipli di cinque.

Possono usufruire dei permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti.

#### **Art. 143 Retribuzione**

La retribuzione sarà corrisposta entro il giorno 15 del mese successivo a quello di riferimento con la specificazione degli altri elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

Il pagamento della retribuzione può avvenire mediante assegni bancari o altri strumenti di pagamento.

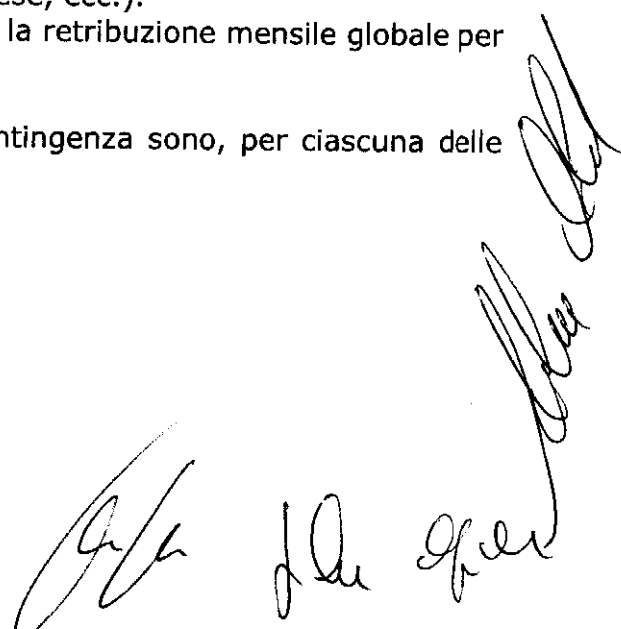
Per retribuzione globale mensile si intende quella risultante dalla somma della retribuzione tabellare di ogni eventuale superminimo od assegno "ad personam" nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposti con carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo (rimborso spese, ecc.).

la quota oraria della retribuzione, si ottiene dividendo la retribuzione mensile globale per il divisore 173.

#### **Art. 144 Indennità di contingenza**

Le parti convengono che i valori dell'indennità di contingenza sono, per ciascuna delle categorie professionali, i seguenti:

Categoria	Importi in euro
1 <sup>a</sup>	525,76
2 <sup>a</sup>	520,83
3 <sup>a</sup> Super	518,53



3 <sup>a</sup>	517,30
4 <sup>a</sup>	514,43
5 <sup>a</sup>	512,90
6 <sup>a</sup>	511,21

**Art. 145 Determinazione della retribuzione oraria/giornaliera**

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

La determinazione della retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22 nel caso di settimana corta e per 26 nel caso di prestazione su sei giorni settimanali.

**Art. 146 Retribuzione tabellare**

Livello	Retribuzione tabellare
1	1.458,22
2	1.336,73
3S	1.295,62
3	1.251,24
4	1.182,82
5	1.144,97
6	1.102,94

**Art. 147 Indennità speciale**

Verrà corrisposto a titolo di indennità speciale un importo mensile differenziato per ciascun livello retributivo secondo gli importi e le scadenze indicate di seguito.

L'importo mensile della suddetta indennità che non sarà considerata utile ai fini della 13<sup>a</sup> mensilità, viene individuato nelle seguenti misure:

Livelli	Importi in euro
1°	121,55
2°	103,58
3° Super	99,86
3°	91,81

4°	83,73
5°	78,17
6°	71,97

L'indennità speciale va corrisposta in caso di assenza dal lavoro per ferie ed entra nella base di calcolo per il trattamento di malattia e infortunio.

In caso di rapporto di lavoro part-time l'indennità speciale va riproporzionata all'orario di lavoro effettivamente prestato.

**Art. 148 Indennità in caso di morte**

Nel caso di morte del lavoratore le indennità devono corrispondersi agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza.

La ripartizione della indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme della successione legittima.

È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

**Art. 149 Indennità varie**

**Indennità lavoro disagiato**

Per ogni giornata in cui i lavoratori effettuino le pulizie con l'impiego di bilancino o ponte o di scala area o cosiddetta romana, sarà corrisposta una speciale indennità nella misura che verrà concordata tra le parti a livello regionale.

**Indennità per maneggio denaro**

Al lavoratore che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta un'indennità nella misura del 3% sulla retribuzione tabellare della sua categoria di appartenenza. Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, eccetera, di importo complessivo superiore a lire 9.000 giornalieri, sarà corrisposta un'indennità nella misura del 5 per cento sulla retribuzione base.

**Indennità rimozione scorie e polverino altoforno**

Ai lavoratori addetti alla pulizia per la rimozione delle scorie e del polverino degli alti forni, l'impresa corrisponderà una indennità di lire 125 per ogni ora di lavoro.

L'indennità di cui sopra non è da considerarsi elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

**Indennità pulizia reparti lavorazioni industriali**

Ai lavoratori addetti alla pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni, l'impresa corrisponderà una indennità di lire 92 per ogni ora di lavoro.

L'indennità di cui sopra non è da considerarsi elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

L'indennità non spetta pertanto al personale che, pur lavorando all'interno di stabilimenti industriali, è addetto ai servizi di pulizia in aree o locali in cui non vengano svolte operazioni di trasformazione produttiva, quali ad esempio cortili interni ed esterni, servizi igienici, uffici, eccetera.

**Indennità pulizia ambienti radioattivi**

Al personale professionalmente esposto ai pericoli di radiazioni (alfa - beta - gamma - raggi X) sarà corrisposta una indennità di lire 315 per ogni ora di lavoro prestata in specifiche zone controllate (reattori nucleari in funzione - trattamento radio - elementi,

radioisotopi).

L'indennità di cui sopra non è da considerarsi elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

### **Indennità per lavori nel sottosuolo**

Ai lavoratori che effettuano prestazioni in cunicoli, canali, gallerie, locali sotterranei non ventilati, sarà corrisposta una indennità di lire 75 per ogni ora di lavoro, non cumulabile con altre analoghe indennità.

L'indennità di cui sopra non è da considerarsi elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

Per i lavori effettuati nelle metropolitane in locali che si trovano al coperto sotto il livello stradale (stazioni, passaggi, ecc.) verrà corrisposta al personale un'indennità oraria di lire 60 non cumulabile con l'indennità per lavori nel sottosuolo.

Tale indennità non spetta al personale che, pur prestando la propria opera nelle stazioni della metropolitana o lungo le linee della stessa svolga la propria attività all'aperto o sotto la pensilina.

### **Indennità aeroportuale**

In sede territoriale le parti stipulanti potranno concordare per i lavoratori che svolgono la propria attività esclusivamente nell'ambito aeroportuale un'indennità giornaliera il cui importo assorbirà fino a concorrenza eventuali altre indennità già erogate a qualsiasi titolo.

### **Tredicesima mensilità**

L'impresa corrisponderà entro il 20 dicembre una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile globale percepita dal lavoratore.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.

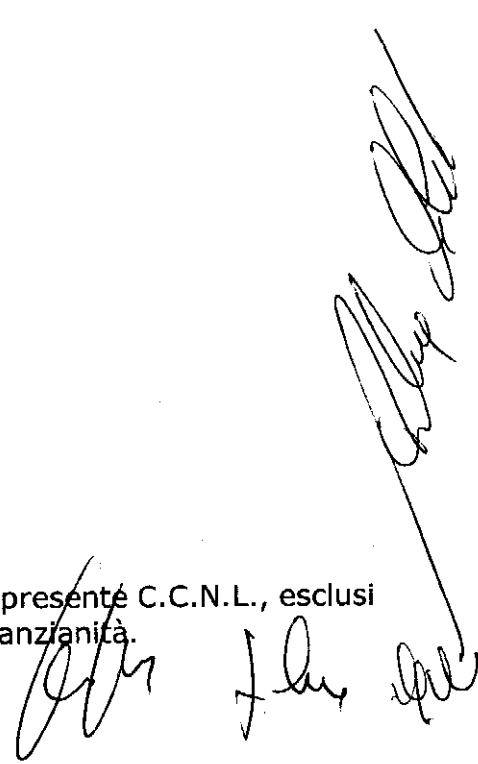
Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

### **Art. 150 Aumenti periodici di anzianità**

Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo secondo i seguenti importi:

Livelli	Importi in euro
1°	30,47
2°	26,85
3° S	23,76
3°	21,17
4°	18,59
5°	17,04
6°	15,49

Tutti i lavoratori, compresi quelli in forza alla data di stipula del presente C.C.N.L., esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici di anzianità.



Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti maturati sarà rivalutato secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile secondo la presente normativa.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

#### **Art. 151 Trasferte**

L'impresa per esigenze di servizio, può inviare il lavoratore fuori dell'abituale sede di lavoro.

In tal caso il lavoratore conserva la retribuzione relativa alla propria sede di lavoro ed avrà diritto:

- a) al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
- b) al rimborso delle spese di vitto e/o alloggio a piè di lista quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- c) al rimborso delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione.

Lo stesso trattamento compete al lavoratore chiamato come teste in causa civile e penale per ragioni inerenti il servizio.

#### **Art. 152 Mense aziendali**

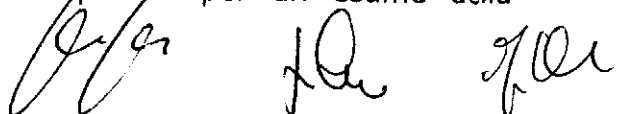
Le aziende si impegnano a richiedere alle stazioni appaltanti servizi di mensa che possono essere fruiti dai propri dipendenti le cui prestazioni coincidano con gli orari di erogazione dei pasti.

#### **Art. 153 Cessazione d'appalto**

In tutti i casi di cessazione di appalto l'impresa cessante ne darà comunicazione, anche per il tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, ove possibile, nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali, ove esistenti, e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica e i nominativi degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 6 mesi; l'impresa subentrante, anche per il tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente C.C.N.L., darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto. Tutto ciò al fine di attivare su richiesta di una delle due parti apposito incontro al fine di esaminare le eventuali problematiche connesse alla cessazione di appalto. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico, sull'appalto, superiori ai tre addetti, risultanti da documentazione probante che lo determini da almeno 6 mesi prima della cessazione stessa ovvero che sia in forza dal primo giorno in caso di appalti di durata inferiore ai 6 mesi, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;

b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della



situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, oltre i tre addetti di cui al punto a), tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità territoriale.

In caso di cambio d'appalto, i consorzi e le associazioni temporanee di impresa subentranti, in cui sia presente anche una impresa di pulizia artigiane, la franchigia di cui alle lettere a) e b) non si applica.

In ogni caso di cambio di appalto affidato da un soggetto pubblico, le disposizioni di cui alle lettere a) e b) relativamente al numero di addetti per i quali non sussistono gli obblighi di assunzione da parte dell'impresa subentrante non trovano applicazione.

Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, fermo restando quanto previsto dalle lettere a) e b), assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci - lavoratori delle imprese cooperative con rapporto di lavoro subordinato in forza presso l'azienda cessante.

Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio.

Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente C.C.N.L. Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.

Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'impresa cessante e l'addetto verrà assunto dall'impresa subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/1970 saranno assunti dall'impresa subentrante con passaggio diretto ed immediato.

Nell'obiettivo comune di una tutela complessiva dei livelli occupazionali, le parti si incontreranno a livello regionale per prevedere l'istituzione di liste di mobilità territoriale nelle quali inserire tutti i lavoratori che non sono stati assunti dalle imprese subentranti secondo quanto previsto dal presente articolo. Il confronto tra le parti dovrà inoltre stabilire i criteri e le modalità di composizione delle liste, che potranno eventualmente essere allocate all'interno di strutture bilaterali, e gli elementi per vincolare il sistema delle imprese a livello territoriale ad assumere dalle liste medesime al fine di consentire il reingresso nel mercato del lavoro dei lavoratori di cui sopra. Le liste potranno trovare i necessari raccordi con gli organismi pubblici che svolgono funzione di collocamento. A tale livello si attiveranno altresì tutte le iniziative, anche eventualmente in collegamento con gli Enti bilaterali e con gli enti pubblici preposti, finalizzate a favorire la qualificazione e la riqualificazione professionale per il reinserimento dei lavoratori di cui sopra.

L'impresa subentrante, qualora debba ricorrere ad ulteriori assunzioni dovrà dare diritto di precedenza all'assunzione al personale rimasto escluso nell'acquisizione dei precedenti appalti ed iscritto nelle liste di disoccupazione e/o mobilità territoriali.

In ogni caso di passaggio di lavoratori da una ad altra azienda secondo quanto previsto dal presente articolo il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire idonea documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:

- nominativo e codice fiscale;
- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;

- livello di inquadramento;
- orario settimanale;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro, ai fini ed entro i limiti di cui all'art. 44 del presente C.C.N.L.;
- nonché l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle legge n. 68/1999;
- le misure adottate ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21.12.2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino - di cui all'art. 2, lett. i) del decreto legislativo 10.9.2003, n. 276, e al Decreto Ministero Lavoro 10/10/2005.

Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso. In tutti i casi di cambio della gestione in appalto l'impresa subentrante garantirà al lavoratore il trattamento economico e normativo precedentemente riconosciuto, ciò a condizione che sia di miglior favore rispetto a quello previsto dal presente C.C.N.L.

**Art. 154 Preavviso impiegati e lavoratori del livello 3s**

In caso di licenziamento o dimissioni, i termini di preavviso sono i seguenti:

Anni di servizio	Mesi (livello 1, 2, 3S)	Mesi (livello 3, 4)
Fino a 5	1 e mezzo	1
Oltre 5 fino a 10	2	1 e mezzo
Oltre i 10	2 e mezzo	2

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

È facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto. Per gli impiegati i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.



## **AREA ALIMENTARE**

### **Art. 155 Classificazione del personale del settore alimentare**

#### **Primo livello (impiegati)**

Appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi e tecnici con capacità e funzioni direttive che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai lavoratori del 1° livello super o dai titolari dell'azienda.

#### **Secondo livello (impiegati)**

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e coordinamento che comportino iniziativa ed autonomia per il buon andamento di determinate attività aziendali con limitata discrezionalità di poteri;
- il viaggiatore o piazzista di 1ª categoria, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto l'incarico.

#### **Terzo livello A (impiegati, operai)**

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche proprie del terzo livello:

- svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa. Tali attività sono svolte in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, in condizioni di autonomia operativa e facoltà di iniziative adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili;
- i lavoratori che sulla base della compiuta conoscenza di tutte le fasi del ciclo produttivo aziendale guidano e coordinano, con autonomia operativa e con responsabilità dei risultati produttivi, l'attività produttiva di squadre di altri lavoratori;
- i lavoratori che eseguono compiutamente ed autonomamente tutte le operazioni del laboratorio, con funzioni che comportano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo della unità organizzativa aziendale con ampia autonomia di decisione.

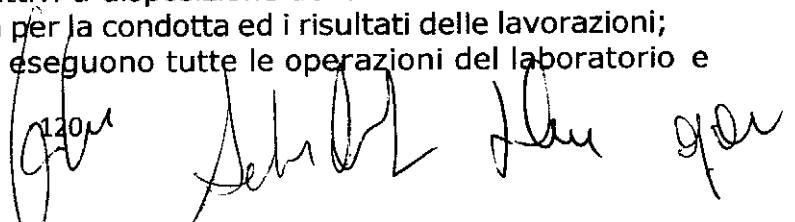
*Profili esemplificativi da valersi per alcune attività ricomprese nella sfera di applicazione:*

- primo pasticciere;
- primo cuoco;
- primo gelatiere;
- primo banconiere.

#### **Terzo livello (impiegati, operai)**

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni amministrative che richiedono una buona discrezionalità nell'ambito di un ampio ma prestabilito schema di lavoro, di procedura, e una notevole esperienza nella pratica e nelle procedure di ufficio;
- i lavoratori che sulla base delle indicazioni generiche del datore di lavoro, sono in grado di realizzare con perizia tutti i prodotti finiti della linea produttiva dell'azienda e parimenti qualsiasi alimento della loro specializzazione anche non contemplato nella linea produttiva aziendale. Tali lavoratori sono in grado di servirsi, di manutenzionare e pulire congiuntamente tutti gli apparati produttivi a disposizione delle aziende e di esercitare inoltre una certa autonomia ed iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni;
- i lavoratori altamente specializzati che eseguono tutte le operazioni del laboratorio e



- che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche del quarto livello, coordinano l'attività di altri lavoratori, senza la responsabilità dell'unità organizzativa aziendale;
- il viaggiatore piazzista di 2ª categoria, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

*Profili esemplificativi da valersi per alcune attività ricomprese nella sfera di applicazione:*

- secondo pasticcere;
- secondo gelatiere;
- secondo banconiere.

#### **Quarto livello (impiegati, operai)**

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- i lavoratori specializzati che nella realizzazione del prodotto finito svolgono attività tecnico pratiche nelle operazioni di manutenzione e di conduzione di impianti di produzione o macchine complesse con capacità di regolazione e messa a punto;
- i lavoratori specializzati con specifica e diretta responsabilità tecnica del lavoro attribuito ai fini della sua riuscita, pur assolvendo alla prescrizione e agli indirizzi del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

*Profili esemplificativi da valersi per alcune attività ricomprese nella sfera di applicazione:*

- pasticcere finito;
- gelatiere finito;
- cuoco finito;
- banconiere finito;
- sfoglina finita.

#### **Quinto livello (impiegati, operai)**

Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati che:

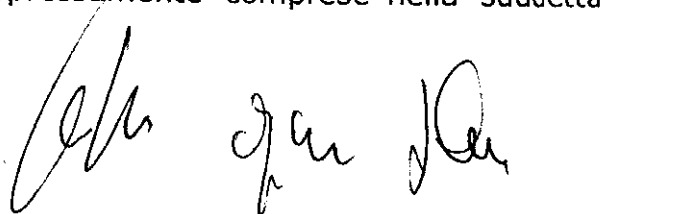
- svolgono attività amministrative di ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite;
- svolgono attività che richiedono un adeguato tirocinio o un normale addestramento pratico e corrispondenti conoscenze professionali;
- nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le necessarie regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti.

*Profili esemplificativi da valersi per alcune attività ricomprese nella sfera di applicazione:*

- pasticcere;
- gelatiere;
- cuoco;
- banconiere;
- commesso;
- cassiere;
- magazziniere;
- sfoglina;
- autista;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

#### **Sesto livello (operai)**

Appartengono a questo livello:

The page contains several handwritten signatures in black ink. One large signature is on the right side, and three smaller signatures are at the bottom center.

- i lavoratori che svolgono attività inerenti al processo produttivo per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo di pratica: dopo un periodo di 12 mesi, tali lavoratori verranno inquadrati nel livello superiore. Tale periodo, per i lavoratori privi di conoscenze professionali, assunti con contratti stagionali, si computa anche cumulando più campagne svolte nello stesso settore merceologico;
- i lavoratori non addetti al processo produttivo che svolgono attività manuali semplici, per le quali non occorrono conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza anche se svolti nei reparti di produzione o magazzini.

*Profili esemplificativi:*

- ausiliari comuni alla produzione;
- fattorini;
- addetti agli imballaggi;
- addetti alle pulizie;
- conducenti di motocicli;
- addetti al carico e scarico, consegna interna ed esterna delle merci, dei prodotti e delle materie prime;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

**Art. 156 Classificazione del personale delle imprese di panificazione**

Il personale di cui al presente contratto si distingue in:

**Gruppo A**

Personale operaio addetto alla panificazione e ad altra attività comunque produttiva e/o manifatturiera:

- A1 Super;
- A1- operaio specializzato;
- A2- operaio qualificato di 1<sup>a</sup> categoria;
- A3- operaio qualificato di 2<sup>a</sup> categoria;
- A4- operaio generico e/o comune.

Gli operai di cui sopra, pur restando ciascuno di essi adibito alle specifiche mansioni per cui è stato assunto, hanno l'obbligo di coadiuvarsi reciprocamente per il buon andamento delle produzioni.

Detti operai devono essere adibiti esclusivamente alla produzione e non potranno essere impiegati in lavori di facchinaggio od in altri lavori esterni, salvo quanto previsto per le mansioni dell'operaio generico e/o comune.

Essi sono tenuti solo al trasporto delle materie prime ed eventualmente del combustibile dal magazzino al laboratorio, purché il magazzino sia posto nello stesso caseggiato in cui risiede il panificio.

Ove il magazzino si trovasse in altro caseggiato, il compenso da corrispondere per i trasporti di cui sopra sarà determinato nei contratti integrativi.

L'operaio è pure tenuto al trasporto dei prodotti dal laboratorio all'annesso negozio di vendita.

E' vietato al datore di lavoro adibire normalmente ad operazioni inerenti le produzioni il personale incaricato della distribuzione.

**Declaratorie gruppo A**

**A1 Super** - Vi appartengono i lavoratori che, oltre al possesso della professionalità prevista per tutte le mansioni del livello A1 e di una notevole esperienza acquisita a seguito di un prolungato esercizio delle funzioni, vengono espressamente incaricati alla direzione delle operazioni dell'intero ciclo produttivo, con incarico e responsabilità dirette a coordinare e

dirigere l'opera di altri lavoratori addetti alle varie fasi produttive, in assenza e per incarico del titolare.

Esemplificazione:

- lavoratori con capacità a livello di specializzazione di intervenire direttamente o dirigere l'attività produttiva di altri lavoratori qualora espressamente incaricati.

**A1** - Vi appartengono i lavoratori che, oltre a possedere la professionalità prevista nel livello A2, intervengono in piena autonomia a svolgere, direttamente o coadiuvati da altri lavoratori, mansioni relative ad una fase di lavorazione del ciclo produttivo.

Esemplificazione:

- caposquadra - impastatore - fornaio.

**A2** - Vi appartengono i lavoratori che, oltre a possedere la professionalità prevista al livello A3, eseguono direttamente operazioni di una o più fasi produttive, diretti e coordinati dal titolare o dai lavoratori di livello superiore, o svolgono attività di ausilio nella preparazione delle fasi di lavorazione.

Esemplificazione:

- formatore - aiuto impastatore - aiuto fornaio.

**A3** - Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono mansioni per le quali è necessaria una esperienza pratica di intervento, subordinato ad altri lavoratori di livello superiore, nelle varie fasi di produzione che richiedono una capacità qualificata.

Esemplificazione:

- aiuto formatore - addetto ad attività varie.

**A4** - Appartengono a questo livello lavoratori addetti ad attività che non richiedono esperienza particolare.

Esemplificazione:

- addetti a lavori di manovalanza.

## **Gruppo B**

Personale addetto a funzioni di vendita, distribuzione e amministrazione:

**B1**- gerente, gestore, direttore;

**B2**- commesso, cassiere, contabile, magazziniere, autista;

**B3Super** - collaboratore alle attività di vendita e di preparazione prodotti

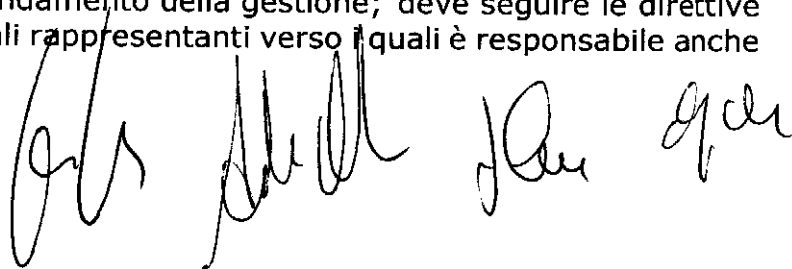
**B3**- aiuto commesso, confezionatore;

**B4**- personale di fatica, fattorino.

Si precisa che il personale elencato ai punti B1 e B2, con eccezione dell'autista, è da considerare a tutti gli effetti personale impiegatizio.

## **Declaratorie gruppo B Gerente, gestore, direttore**

E' il prestatore d'opera che ha la direzione e/o la preposizione commerciale e amministrativa dell'esercizio, lo ha in consegna e provvede anche alla vendita e a ogni altra operazione necessaria al buon andamento della gestione; deve seguire le direttive del titolare dell'azienda e dei suoi legali rappresentanti verso i quali è responsabile anche per le merci assunte in carico.



**Commesso:** è il prestatore d'opera che segnala al datore di lavoro o al gestore ogni necessità di rifornimento, provvede alla vendita con relativi conteggi ed eventuali incassi di tutti i prodotti esistenti nell'esercizio nonché all'invio di merci e relativi conti al domicilio dei clienti: coordina il magazzinaggio delle merci in arrivo e la sistemazione delle stesse in scaffali o vetrine. Esegue ogni altra operazione necessaria al funzionamento dell'azienda che non comporti mansioni inerenti a qualifica superiore. Per commessi di negozio possono intendersi i datori di lavoro ed i loro familiari, nonché il gestore, quando esercitino le suddette mansioni in via normale o continuativa.

**Cassiere:** è il prestatore d'opera che provvede all'incasso delle somme ed alla registrazione dei crediti, nonché al pagamento su autorizzazione del proprietario e del gestore.

**Contabile:** è il prestatore d'opera che provvede alla tenuta della contabilità nelle sue varie forme ed adempimenti.

**Magazziniere:** è il prestatore d'opera che provvede al carico, trasporto e consegna delle merci con autoveicolo, con relative responsabilità.

**Autista:** è il prestatore d'opera che provvede al carico, trasporto e consegna delle merci con autoveicolo, con relative responsabilità.

**Aiuto commesso:** è il prestatore d'opera che, oltre al lavoro di preparazione dei generi ed al riordino del negozio, coadiuva in tutte le mansioni il commesso di vendita o il datore di lavoro o i suoi familiari o il gestore, quando questi attendono direttamente alla vendita. L'aiuto commesso può compiere funzioni di vendita.

In ogni esercizio di vendita non vi può essere più di un aiuto commesso per ogni commesso, considerando come tale anche il datore di lavoro o, in sua vece, un suo familiare o il gestore quando adempia normalmente alle funzioni proprie del commesso in forma continuativa.

**Confezionatore:** è il prestatore d'opera che provvede al confezionamento in serie dei prodotti o come attività prevalente al confezionamento dei prodotti in genere.

**Personale di fatica, fattorino:** è il prestatore d'opera addetto alla pulizia dei locali e/o al carico, scarico, trasporto e consegna delle merci anche con l'uso di bicicletta, tricicli, motocicli e motofurgoni.

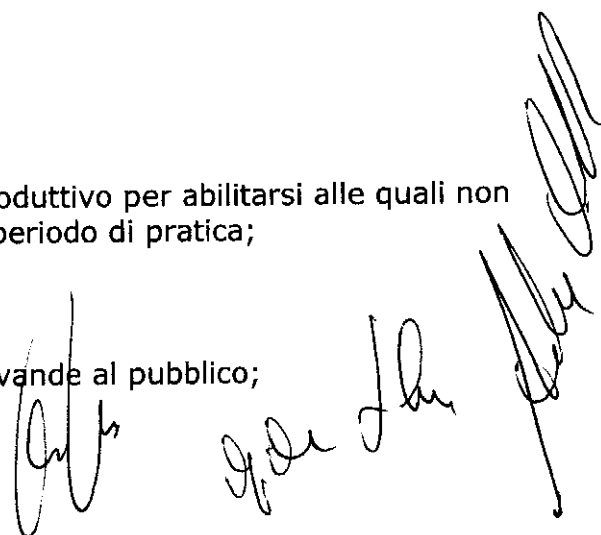
### **Art. 157 Classificazione del personale delle imprese non artigiane del settore alimentare che occupano fino a 15 dipendenti**

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di nove livelli, sulla base delle seguenti declaratorie:

#### **8° Livello (ex operai)**

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività inerenti al processo produttivo per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo di pratica;
- gli addetti al carico e scarico;
- secondo addetto alla somministrazione di alimenti e bevande al pubblico;



- aiuto cucina;

- i lavoratori non addetti al processo produttivo che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza, anche se svolti nei reparti di produzione o nei magazzini.

### **7° Livello (ex impiegati - ex operai)**

Appartengono a questo livello:

- lavoratori che svolgono attività amministrative d'ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite;

- lavoratori che nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le normali regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti;

- primo addetto alla somministrazione di alimenti e bevande al pubblico;

- cuoco;

- lavoratori che svolgono attività produttive semplici nonché gli aiutanti dei livelli superiori;

- lavoratori addetti al processo produttivo, che passano dall'8° al 7° livello dopo 6 mesi di calendario di effettiva prestazione nell'8° livello. Tale disposizione non si applica per le figure di aiuto cucina e di Secondo addetto alla somministrazione di alimenti e bevande.

### **6° Livello (ex impiegati - ex operai)**

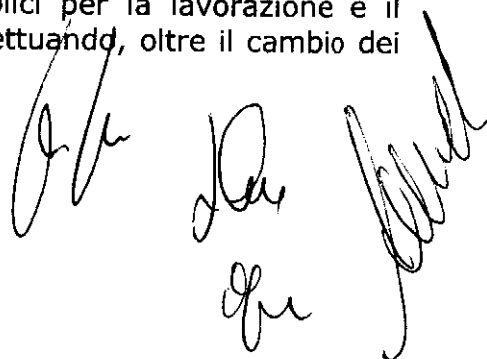
Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;

- lavoratori specializzati che svolgono attività tecnico-pratiche nelle operazioni di manutenzione di impianti di produzione o macchine complesse e con capacità di regolazione e messa a punto;

- lavoratori specializzati che, in possesso delle caratteristiche di cui ai precedenti capoversi, svolgono analoghe attività nella distribuzione o in altri settori aziendali, nonché i lavoratori specializzati che, avendo acquisito professionalità specifica per prolungato esercizio nella mansione, operano normalmente su tutte le macchine semplici per la lavorazione e il confezionamento, curando anche la loro messa a punto ed effettuando, oltre il cambio dei formati, interventi di ordinaria manutenzione.

### **5° Livello (ex impiegati - ex operai)**



Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività di carattere tecnico od amministrativo interne od esterne, per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica preparazione professionale ed adeguato tirocinio e che si svolgono in condizioni di autonomia esecutiva, ma senza poteri di iniziativa;

- capo cuoco;

- i lavoratori altamente specializzati che, in condizione di autonomia operativa, svolgono attività per l'esecuzione delle quali occorrono conoscenze ed esperienze tecnico-professionali inerenti la tecnologia del processo produttivo e/o l'interpretazione di schemi costruttivi e funzionali, nonché i lavoratori che, in possesso dei requisiti di cui sopra, conducono e controllano impianti di produzione particolarmente complessi;

- Gli impiegati d'ordine, comunque denominati, assunti stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provvedano contemporaneamente alla loro diretta consegna.

#### **4° Livello (ex impiegati - ex intermedi - ex operai)**

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche proprie del quinto livello:

- svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa. Tali attività sono svolte in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, in condizioni di autonomia operativa e facoltà di iniziativa adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili;

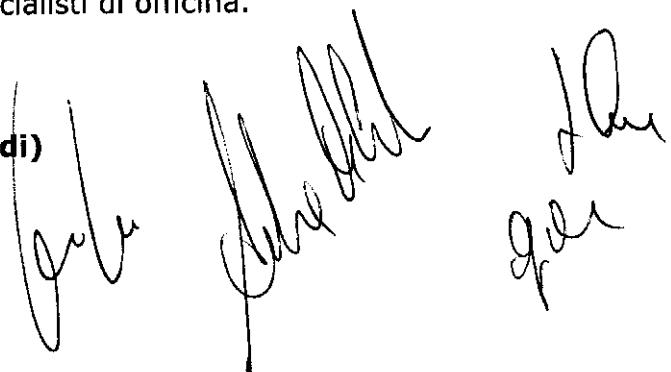
- guidano, controllano e coordinano, con autonomia nell'ambito delle proprie funzioni, squadre di altri lavoratori;

- eseguono, con elevato grado di autonomia e con l'apporto di particolare competenza tecnico-pratica, interventi ad elevato grado di difficoltà di aggiustaggio, attrezzamento, montaggio, revisione e collaudo di impianti complessi ed effettuano modifiche strutturali sugli stessi;

- i lavoratori che, a seguito di prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio della mansione, in condizioni di autonomia operativa e con facoltà di iniziativa, svolgono attività complesse di carattere tecnico e produttivo, conducendo e controllando, con interventi risolutivi per garantire la qualità del prodotto in termini di caratteristiche chimico-fisiche, gusto, igienicità ed aspetto, più impianti particolarmente complessi ed effettuando sugli stessi, con gli opportuni coordinamenti, le operazioni di messa a punto e pronto intervento di manutenzione senza ricorrere agli specialisti di officina.

#### **3° Livello (ex impiegati - ex intermedi)**

Appartengono a questo livello:



- i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia per il buon andamento di determinate attività aziendali con limitata discrezionalità di poteri;

- gli impiegati di concetto, comunque denominati, assunti stabilmente da un'azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali hanno avuto l'incarico.

## **2° Livello (ex impiegati)**

Appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi e tecnici con capacità e funzioni direttive e che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali.

## **1° Livello (ex impiegati)**

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 2° livello e una notevole esperienza, acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sono preposti al coordinamento e al controllo delle attività di unità organizzative od operative di fondamentale importanza per l'azienda e di rilevante complessità ed articolazione. Tali funzioni direttive sono svolte con ampia discrezionalità ed autonomia nei limiti delle direttive generali impartite dalla dirigenza dell'azienda e da quadri.

## **Livello Quadri**

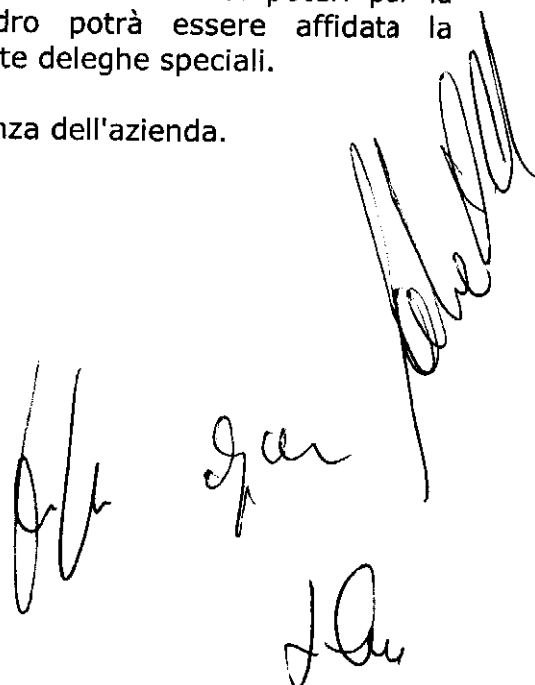
Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive ai quali venga attribuita la qualifica di quadro e che, partecipando con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie e della gestione delle risorse aziendali, operano con ampia facoltà di iniziativa, con ampia autonomia decisionale e discrezionalità di poteri per la realizzazione di importanti obiettivi aziendali. Al quadro potrà essere affidata la rappresentanza dell'azienda, con potere decisionale, mediante deleghe speciali.

Gerarchicamente, il quadro dipende unicamente dalla dirigenza dell'azienda.

## **Art. 158 Durata apprendistato**

Settore alimentare

- 1° Gruppo (livelli 1°, 1°s) - durata: 5 anni
- 2° Gruppo (livelli 2°, 3°a, 3°, 4°) - durata: 5 anni
- 3° Gruppo (livello 5°) - durata: 3 anni e 6 mesi

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are three distinct signatures: one on the left, one in the middle, and one on the right. The signatures are stylized and cursive. The initials 'Gar' are written in the middle, and 'JL' is written below the rightmost signature.



**Panificazione Gruppo A**

- 1° Gruppo (livelli A1, A1s) - durata: 5 anni
- 2° Gruppo (livello A2) - durata: 4 anni e 6 mesi
- 3° Gruppo (livello A3) - durata: 4 anni

**Panificazione Gruppo B**

- 1° Gruppo (livelli B1) - durata: 3 anni
- 2° Gruppo (livello B2) - durata: 3 anni
- 3° Gruppo (livello B3s) - durata: 4 anni e 6 mesi
- 4° Gruppo (livello B3) - durata: 3 anni

Imprese non artigiane del settore alim che occupano fino a 15 dipendenti

livello	Durata complessiva	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
7	24	6	18	-
6	36	6	14	16
5	36	10	12	14
4	36	15	15	6
3	36	15	15	6
2	36	10	10	16

**Art. 159 Retribuzione apprendistato**

La retribuzione dell'apprendista viene determinata mediante l'applicazione delle seguenti percentuali sulla retribuzione tabellare prevista dal presente CCNL, per il livello di inquadramento di uscita del lavoratore, al lordo delle ritenute previdenziali.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

**Settore alimentare**

[Redacted]										
1°	70%	70%	75%	75%	84%	84%	84%	91%	91%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	90%	95%	95%	95%	100%	100%
3°	70%	70%	75%	95%	95%	95%	100%			

**Settore Panificazione**

**Gruppo A figure professionali delle attività di panificazione**

[Redacted]										
------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature]*

1°	70%	70%	75%	75%	84%	84%	90%	90%	100%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	88%	88%	93%	100%	100%	
3°	70%	70%	75%	95%	95%	95%	100%	100%		

### Gruppo B figure professionali amministrative e di vendita

1°	70%	70%	75%	75%	84%	84%				
2°	70%	70%	75%	75%	88%	88%				
3°	70%	70%	75%	75%	88%	88%	93%	95%	100%	
4°	70%	70%	75%	95%	95%	100%				

Il trattamento economico per le imprese non artigiane del settore alimentare che occupano fino a 15 dipendenti è così determinato:

per il primo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale;

per il secondo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;

per il terzo ed ultimo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: il livello di destinazione finale.

L'imponibile fiscale dell'apprendista non potrà superare, per effetto delle minori trattenute contributive, l'imponibile fiscale del lavoratore non apprendista dello stesso livello; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista, che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione

### Art. 160 Stagionalità

In considerazione delle particolarità del settore alimentare e della panificazione, le Parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende la cui produzione è fortemente condizionata dalla domanda del consumatore e dalle disponibilità delle materie prime in alcuni periodi dell'anno.

Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale, diventato nel tempo più ricorrente, è possibile oltre che per le attività previste dal D.P.R. 1525/1963, e successive modifiche ed integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale in senso ampio, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali.

A titolo esemplificativo ancorché non esaustivo:

- produzioni stagionali principalmente legate al settore agricolo;
- produzioni connesse a ricorrenze, cerimonie, eventi e manifestazioni di carattere civile, religioso, popolare, tradizionale, sportivo, ricreativo;
- produzioni legate a consumi concentrati in particolari periodi dell'anno (caldi o freddi);
- produzioni per consistenti variazioni di consumi collegate ai flussi turistici;

- produzioni effettuate in occasione di iniziative promo-pubblicitarie ed espositive dirette a qualificare e promuovere la tipicità;
- unità locali i cui periodi di apertura al pubblico limitatamente ad alcuni periodi dell'anno, in località anche distinte da quella della sede principale, quand'anche situate nello stesso comune, provincia o regione, coincidenti con i flussi turistici stagionali.

La possibilità dell'assunzione di cui ai punti precedenti riguarda i lavoratori addetti alla produzione, confezionamento, movimentazione e relative modalità accessorie, ivi compresa l'amministrazione e la vendita.

Ulteriori specifiche lavorazioni verranno individuate dalle parti a livello regionale, anche in considerazione delle punte di più intensa attività legate alle produzioni locali.

Le Parti stabiliscono che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di sei mesi per ogni singolo contratto, ivi comprese eventuali proroghe.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-ter, seconda parte, del D.Lgs. 368/2001 le Parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.lgs. 368/2001 non trova applicazione per le attività stagionali di cui ai commi precedenti.

Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni. Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

La stessa normativa trova applicazione anche per le imprese tipicamente stagionali.

Il periodo di prova per il personale stagionale assunto in forza del presente articolo è ridotto in misura del 70% rispetto al periodo di prova stabilito dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori.

#### **Art. 161 Periodo di prova**

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a:

#### **TABELLA SETTORE ALIMENTARE**

Livello 1° S	6 mesi
Livello 1°	6 mesi
Livello 2°	5 mesi
Livello 3° A	4 mesi
Livello 3°	3 mesi
Livello 4°	2 mesi
Livello 5°	1 mese e mezzo
Livello 6°	1 mese
Apprendisti	1 mese

#### **TABELLA SETTORE PANIFICAZIONE**

Livello A1 S	5 mesi
Livello A1	4 mesi
Livello A2	2 mese e mezzo
Livello A3	1 mese e mezzo
Livello A4	1 mese e mezzo
Livello B1	5 mesi
Livello B2	3 mesi
Livello B3s	3 mesi

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'Gor' and several other initials, located on the right side of the document.

Livello B3	1 mese e mezzo
Livello B4	1 mese e mezzo

**IMPRESE NON ARTIGIANE DEL SETTORE ALIMENTARE CHE OCCUPANO FINO A 15 DIPENDENTI**

QUADRI	180 GIORNI
1, 2	140 GIORNI
3, 4, 5	120 GIORNI
6	50 GIORNI
7	40 GIORNI
8	30 GIORNI

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può, in qualsiasi momento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, il lavoratore ha diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestati.

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

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente

**Art. 162 Orario normale settimanale**

L'orario di lavoro - fermo restando quanto previsto in materia dalle norme legislative - è fissato in 8 ore giornaliere e/o 40 settimanali.

Qualora vi sia un regime di lavoro a turni, l'orario per il 3° turno è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione.

Nel caso in cui la distribuzione dell'orario settimanale sia articolato in 6 giorni l'orario giornaliero è di 6 ore e 40 minuti.

Diverse distribuzioni dell'orario settimanale potranno essere definite a livello aziendale.

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali e infrasettimanali, cadenti in giorno lavorativo, saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.

Ogni lavoratore ha diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare.

Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente.

I permessi di cui ai commi precedenti matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi considerando un dodicesimo la frazione di mese superiore a 15 giorni. Tali permessi dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno. La parte eventualmente non utilizzata sarà direttamente retribuita al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

**Art. 163 Riposo per i pasti**

Nelle aziende in cui l'orario normale viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa una adeguata pausa per la consumazione dei pasti. Per gli addetti alla produzione che, non fruendo del riposo intermedio di mezz'ora per la consumazione del pasto, effettuano tra le ore 6 e le ore 22 lavoro tanto in turni avvicendati di 8 consecutive, quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta una maggiorazione del 6,50% sulla retribuzione.

Tale maggiorazione assorbe fino alla concorrenza qualsiasi altro compenso od indennità già corrisposta eventualmente in sede aziendale al personale di cui sopra.

**Art. 164 Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore**  
E' considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito oltre le 8 ore giornaliere (6 ore e 40 minuti se il lavoro è svolto nell'arco di 6 giornate settimanali), o l'orario giornaliero stabilito o le 40 ore settimanali.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico. Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

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

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, fatta salva la maggiorazione.

Per il lavoro straordinario, festivo, notturno ed a turno sono corrisposte le seguenti maggiorazioni, in aggiunta alla normale retribuzione, da calcolarsi sulla retribuzione oraria individuale:

- lavoro straordinario diurno	30%
- lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati)	50%
- lavoro compiuto nei giorni festivi	40%
- lavoro straordinario festivo e domenicale	60%
- lavoro domenicale con riposo compensativo	10%
- lavoro notturno	30%
- lavoro straordinario festivo notturno	60%
- lavoro a turni in ciclo continuo notturno	30%

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

Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di lavoro straordinario svolte, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle relative maggiorazioni secondo le modalità di cui al presente articolo, se risultante da atto sottoscritto tra impresa e lavoratore, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione.

Tale recupero si realizzerà entro un periodo di 12 mesi dalla data di sottoscrizione dell'atto di cui al precedente comma, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa.

Il suddetto recupero può avvenire anche sulla base delle esigenze del lavoratore interessato, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa. L'azienda dovrà evidenziare mensilmente, in busta paga, la quantità di ore di straordinario accantonata ai fini del presente istituto.

Trascorso il periodo dei 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data; tale importo sarà calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

Per ogni ora prestata ed accantonata, ai fini del presente istituto, verrà riconosciuta, in aggiunta alla relativa maggiorazione contrattuale prevista nel presente articolo una ulteriore quota oraria pari al 4%.

Sono ammesse, in sede di confronto a livello regionale, diverse regolamentazioni del recupero del lavoro supplementare e straordinario di cui al presente articolo e, comunque, nel caso di costituzione di meccanismi di gestione di banca-ore, tale recupero seguirà la regolamentazione e le modalità operative previste per la stessa banca-ore.

Salvo revoca di una delle parti, alla scadenza dell'atto sottoscritto il medesimo si intende tacitamente rinnovato.

**Art. 165 Lavoro straordinario, notturno, festivo e domenicale per le imprese di panificazione e riposo settimanale compensativo**

Ai soli fini contrattuali il lavoro straordinario è quello eseguito oltre le 8 ore giornaliere o le

40 settimanali e può essere considerato solo in caso di comprovata necessità per un massimo di due ore al giorno.

Il lavoro straordinario sarà compensato con una maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale corrispondente.

Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello svolto dalle ore 21 alle ore 4, sarà compensato con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione normale corrispondente.

Il lavoro prestato in giornate festive nazionali ed infrasettimanali ai sensi di legge sarà retribuito in misura delle effettive prestazioni con la maggiorazione del 20%.

Al personale impegnato in giornate domenicali nella produzione, nel confezionamento, nella distribuzione e nella vendita del pane, anche nel caso di godimento del riposo compensativo settimanale in altro giorno della settimana o di apertura domenicale delle aziende conseguente anche a turni di chiusura nel corso della settimana, competerà una maggiorazione del 75% sulla retribuzione spettantegli.

Al personale in servizio alla domenica, per la produzione e la vendita di generi diversi dal pane, competerà una maggiorazione del 30% sulla retribuzione spettantegli. La maggiorazione del 75% non è cumulabile.

Le altre maggiorazioni, a qualsiasi titolo corrisposte, non sono cumulabili oltre il 55%.

#### **Art. 166 Assenza e recuperi**

Le assenze debbono essere di norma notificate e motivate all'azienda entro i limiti dell'orario di lavoro giornaliero, salvo casi di giustificato impedimento; in detta ipotesi dovranno comunque essere notificate non oltre il giorno successivo a quello in cui si è verificata l'assenza.

È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate dalle parti, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 30 giorni immediatamente successivi a quelli in cui è avvenuta l'interruzione.

#### **Art. 167 Permessi**

Al lavoratore saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

Potranno altresì essere concessi brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche dell'azienda. Per i permessi di cui ai commi precedenti nessuna retribuzione è dovuta al lavoratore e le ore perdute potranno essere recuperate.

Compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, detti permessi potranno, su richiesta del lavoratore, essere considerati in conto ferie, previo accordo tra le parti.

#### **Art. 168 Permessi retribuiti**

Con riferimento e in attuazione dell'articolo 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'articolo 4 della suddetta legge e all'articolo 1 del D.P.C.M. 21/7/2000 n. 278.

#### **Art. 169 Servizio militare - Volontariato**

##### Servizio militare

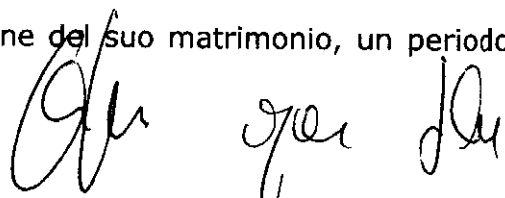
Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro, che rimane sospeso. Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del Tfr maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma, del Codice Civile.

Al termine del periodo di richiamo alle armi, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario, il lavoratore si intenderà dimissionario dalla data del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.

#### **Art. 170 Congedo matrimoniale**

Al lavoratore non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di



congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Durante il periodo di congedo per gli impiegati decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile; gli operai e gli apprendisti hanno diritto al pagamento di quanto avrebbero percepito se avessero lavorato.

Per questi ultimi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno INPS.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore, salvo casi eccezionali, con un anticipo di 6 giorni di calendario. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo tramite il certificato di matrimonio.

#### **Art. 171 Lavoratori studenti**

In quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio, saranno immessi, su loro richiesta in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami.

Sempre su loro richiesta, saranno esonerati da prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di esame.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Ai giovani apprendisti che, in accordo col datore di lavoro, frequenteranno e, conseguentemente, documenteranno la partecipazione a corsi professionali in scuole riconosciute da enti pubblici statali, regionali o locali, saranno concessi permessi utili alla frequenza e saranno retribuiti regolarmente.

#### **Art. 172 Diritto allo studio**

Al fine di contribuire al miglioramento culturale dei lavoratori, le imprese concederanno, nei casi ed alle condizioni di cui ai commi successivi permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

A tale scopo ogni lavoratore avente diritto può usufruire di un massimo di 150 ore retribuite ogni tre anni, godibili anche in un solo anno e sempreché il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito.

Possono godere di questo diritto, nel triennio, nelle misure sotto indicate:

- a) 1 lavoratore nelle imprese che occupano da 6 a 10 dipendenti aventi diritto;
- b) 2 lavoratori nelle imprese che occupano oltre 10 dipendenti aventi diritto.

Hanno diritto a frequentare corsi con permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti.

Resta inteso che gli apprendisti soggetti ad obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dalla legge del 19 gennaio 1955 e dalla eventuale legislazione regionale non godranno del diritto di cui al presente articolo contemporaneamente con la frequenza ai corsi suddetti nell'arco dello stesso anno scolastico.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande.

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.

#### **Art. 173 Formazione continua ai sensi dell'art. 6 Legge. 53/2000**

Ai sensi dell'art. 6, della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze

professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'art. 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato art. 17 della legge n. 196 e successive modificazioni e integrazioni.

Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui al comma precedente saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

#### **Art. 174 Congedi per formazione**

Ai sensi dell'art. 5, legge 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 dell'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:

- oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- 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 lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento. Per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 o frazioni.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta 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 CCNL.

Nel caso di grave e documentata infermità, e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

#### **Art. 175 Tutela delle lavoratrici madri**

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le relative norme in vigore. La lavoratrice riceverà inoltre un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto netta per i primi cinque mesi di assenza obbligatoria.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.

#### **Art. 176 Retribuzione** SETTORE ALIMENTARE



LIVELLO	MINIMI €
1s	2.137,07
1	1.918,75
2	1.756,53
3a	1.636,85
3	1.548,23
4	1.485,08
5	1.416,51
6	1.325,28

1s	25,00 €
1	25,00 €
2	25,00 €
3A	25,00 €
3	25,00 €
4	25,00 €
5	25,00 €
6	25,00 €

#### SETTORE PANIFICAZIONE

LIVELLO	MINIMI €
A1s	1.804,97
A1	1.678,01
A2	1.571,54
A3	1.439,03
A4	1.363,40
B1	1.767,18
B2	1.451,81
B3S	1.412,94
B3	1.366,84
B4	1.296,30

A1s	25,00 €
A1	25,00 €
A2	25,00 €
A3	25,00 €
A4	25,00 €
B1	25,00 €
B2	25,00 €
B3	25,00 €
B3S	25,00 €
B4	25,00 €

Imprese non artigiane del settore alimentare che occupano fino a 15 dipendenti

*[Handwritten signatures and notes]*

LIVELLO	MINIMI €
1	2.294,06
2	1.994,82
3	1.645,75
4	1.446,26
5	1.296,66
6	1.496,90
7	1.097,17
8	997,44

**Art. 177 Indennità speciale per i lavoratori addetti alle imprese di panificazione**

Ai lavoratori verrà corrisposto un importo mensile, differenziato per ciascun livello retributivo, a titolo di indennità speciale, per le particolari e specifiche caratteristiche dell'attività svolta nelle imprese di panificazione.

	A1s	A1s94,77 €
A1		88,06 €
A2		82,63 €
A3		75,92 €
A4		72,05 €
B1		92,19 €
B2		76,44 €
B3		74,87 €
B3		72,56 €
B4		68,69 €

**Art. 178 Scatti di anzianità nel settore alimentare**

Ai lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti - rapportato a mese - è il seguente:

1° S	33,57 €
1°	28,92 €
2°	24,79 €
3° A	21,69 €
3°	19,11 €
4°	17,56 €
5°	16,01 €
6°	14,46 €

Tutti i lavoratori, compresi quelli attualmente in forza, esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici di anzianità.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti maturati sarà rivalutato secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile secondo la

normativa.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

#### **Art. 179 Scatti di anzianità nel settore della panificazione**

I lavoratori, esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare aumenti periodici di anzianità per ogni biennio di servizio prestato presso la stessa azienda, fino ad un massimo di 5 bienni. L'importo degli aumenti, in cifra fissa - rapportata a mese -, differenziata per ciascun livello retributivo, è il seguente:

A1 S	21,69€
A1	19,11€
A2	17,56€
A3	16,01€
A4	14,46€
B1	21,69€
B2	19,11€
B3s	17,64€
B3	16,01€
B4	14,46€



Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore, il valore degli scatti maturati sarà rivalutato secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile secondo la normativa.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

#### **Art. 180 Gratifica natalizia**

In occasione della ricorrenza del Santo Natale, l'azienda corrisponderà ai lavoratori non in prova una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile di fatto.

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 previsti periodi di assenza, per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

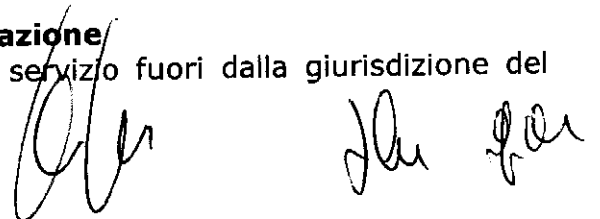
#### **Art. 181 Indennità di maneggio denaro - escluso per il settore della panificazione**

Il lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per la riscossione e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% della retribuzione tabellare.

Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

#### **Art. 182 Trasferte - Escluso per il settore panificazione**

Ai lavoratori temporaneamente incaricati a prestare servizio fuori dalla giurisdizione del



comune ove ha sede l'impresa presso la quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità liquidato in base a nota documentata, salvo accordi forfettari tra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario. L'importo approssimativo delle spese di cui al 1° comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro, salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante ed a quello addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

#### **Art. 183 Preavviso**

In caso di licenziamento o dimissioni, i termini di preavviso sono i seguenti:

#### **SETTORE ALIMENTAZIONE**

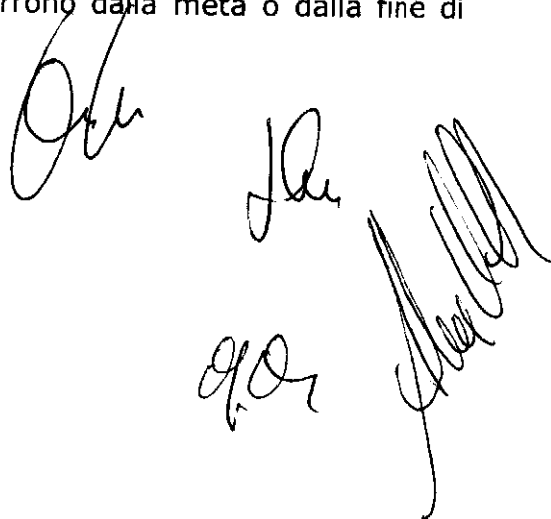
<b>Livello</b>	<b>operai</b>	<b>impiegati</b>
1s		mesi 3
1		mesi 2
2		mesi 1
3a	mesi 1	mesi 1
3	mesi 1	mesi 1
4	Giorni 15	mesi 1
5	Giorni 15	mesi 1
6	Giorni 15	mesi 1

#### **SETTORE PANIFICAZIONE**

<b>Livello</b>	<b>Operai</b>	<b>impiegati</b>
A1S, A1	mese 1	
A2, A3, A4	giorni 15	
B1, B2	Mese 1	
B3, B4	Giorni 15	

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

È facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto. Per gli impiegati i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.



## **AREA ACCONCIATURA ED ESTETICA**

### **Art. 184 Classificazione del personale**

Il personale al quale si applica il seguente accordo viene classificato come segue:

#### **PER LE IMPRESE DI ACCONCIATURA**

##### **1° Livello**

Vi appartengono i lavoratori professionalmente in grado di proporre alla clientela le prestazioni più conformi e funzionali alle caratteristiche dell'aspetto, secondo i canoni delle mode e del costume e funzionali alle esigenze igieniche.

Tali lavoratori dovranno essere in grado di eseguire permanenti sui capelli corti e lunghi con diversi sistemi in uso, applicazione di tinture nelle varie gamme di colore e decolorazioni la cui miscela da loro stessi preparata deve corrispondere alle necessità occorrenti a quella determinata qualità fisica di capelli, meches, pettinature fantasia eseguite sui capelli di diversa lunghezza, acconciatura da modello, disegno, stampa e fotografia, ondulazioni a ferro e a phon su capelli lunghi e corti, lavatura della testa, e trattamento igienizzato del cuoio capelluto, massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, tutte le tecniche di taglio, preparazione di toupè e parrucche e loro applicazione previo adattamento del cuoio capelluto, pettinatura sui manichini.

Ovvero, i lavoratori che sanno eseguire il taglio della barba intera con la sola forbice in tutte le forme, il taglio dei capelli in qualunque foggia compreso il taglio scolpito a rasoio con acconciatura ad aria calda nelle varie fogge, il massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, acconciatura a ferro, permanente, colorazioni e decolorazioni, preparazione di toupè e parrucche e loro applicazione previo adattamento al cuoio capelluto.

Vi appartengono inoltre i lavoratori con mansioni impiegate di concetto, responsabili della conduzione amministrativa dell'azienda.

##### **2° Livello**

Vi appartengono quei lavoratori che sappiano eseguire permanenti su capelli lunghi e corti, nei diversi sistemi di uso, applicazione di tinture e decolorazioni, meches, pettinature fantasia su capelli lunghi e corti, ondulazioni a ferro e ad acqua, acconciature a phon, piega fissa, messa in piega, ricci piatti, su capelli di diversa lunghezza, lavatura dei capelli, massaggio normale della cute, taglio e frizione.

Ovvero vi appartengono quei lavoratori che sappiano eseguire correttamente il taglio dei capelli e della barba con rasatura ai lati e con le sole forbici sul mento, e con perfezione la rasatura della barba, taglio dei capelli a rasoio, cachet e massaggio normale della cute.

Vi appartengono inoltre gli impiegati con mansioni amministrative, non inquadrati nel livello superiore, il cassiere e l'addetto/addetta alla reception/vendita di prodotti cosmetici.

##### **3° Livello**

Vi appartengono quei lavoratori in grado di offrire completa assistenza ed eventualmente di eseguire permanenti, tinture e decolorazioni, ondulazioni a ferro e ad acqua, piega fissa, messa in piega e ricci piatti, su capelli lunghi e corti, taglio e sfumatura dei capelli lunghi e corti, lavatura dei capelli, frizione, che abbiano nozioni di carattere generale, prestazioni semplici di manicure e pedicure esclusivamente estetico.

Ovvero vi appartengono quei lavoratori che sappiano eseguire il taglio semplice dei capelli, le frizioni, la rasatura della barba, pettinatura ad aria calda.

##### **4° Livello**

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori ed in ogni caso privi di attestato professionale.

Essi sono adibiti alle attività volte all'acquisizione della capacità lavorativa espressa al 3° livello.

La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

I lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali e degli arredi, sono inquadrati permanentemente al 4° livello retributivo.

## **PER LE IMPRESE DI ESTETICA**

### **1° Livello**

Vi appartengono quei lavoratori la cui capacità professionale permette lo svolgimento autonomo di tutti i trattamenti dell'estetica specializzata, ivi compreso l'uso delle apparecchiature elettromeccaniche per l'estetica o l'esercizio delle attività di trucco specializzato tipo teatrale, scenico, televisivo.

Tali lavoratori sono professionalmente in grado di proporre alla clientela i trattamenti più conformi e funzionali alle caratteristiche dell'aspetto.

Detti lavoratori, oltre ad avere capacità di svolgimento delle mansioni previste ai livelli inferiori devono essere in grado di svolgere trattamenti di estetica specializzata al viso e al corpo di qualsiasi grado di difficoltà con l'utilizzo delle tecniche più avanzate.

Essi sono in grado di effettuare ogni prestazione di cui ai livelli seguenti, inoltre gestiscono i servizi di sauna e palestra.

Vi appartengono inoltre i lavoratori con mansioni impiegate di concetto, responsabili della conduzione amministrativa dell'azienda.

### **2° Livello**

Vi appartengono quei lavoratori che sotto la guida del titolare o di altro lavoratore inquadrato al 1° livello siano in grado di eseguire tutti i trattamenti dell'estetica compreso il trucco giorno-sera, in grado inoltre di avvalersi delle apparecchiature elettromeccaniche idonee ad ogni trattamento, cassiere, addetto alla vendita dei prodotti cosmetici.

Vi appartengono inoltre gli impiegati con mansione amministrativa non inquadrabili al livello superiore.

### **3° Livello**

Vi appartengono quei lavoratori che, anche utilizzando elementari attrezzature elettromeccaniche, siano in grado di eseguire le seguenti mansioni, manicure, pedicure estetico, depilazione, trattamenti al viso, massaggio al corpo, trucco di base con l'applicazione di prodotti specifici a gradi di difficoltà semplici.

### **4° Livello**

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori ed in ogni caso privi di attestato professionale.

Essi sono adibiti alle attività volte all'acquisizione della capacità lavorativa espressa al 3° livello.

La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

I lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali e degli arredi, sono inquadrati permanentemente al 4° livello retributivo.

## **PER LE IMPRESE DI TRICOLOGIA**

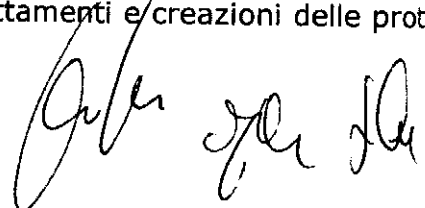
### **1° Livello**

Vi appartengono i lavoratori che coordinano l'attività dei singoli centri, provvedono alle interviste per il trattamento dei capelli, determinando le relative formule e, in caso di necessità, assegnando i tipi di protesi o di parrucchini da applicare.

Intervengono per il buon andamento del centro curando in particolare i rapporti con i clienti.

Controllano i vari clienti in relazione all'andamento dei trattamenti e creazioni delle protesi, curano gli inventari dei prodotti e protesi.

### **2° Livello**



Vi appartengono i lavoratori che cooperano con il responsabile del centro nell'attività da questo svolta e eventualmente a loro delegata dal responsabile. Svolgono mansioni che richiedono autonomia di iniziativa nell'ambito delle istruzioni a loro impartite e, comunque, con specifica capacità le attività assegnate. Vi appartengono inoltre i lavoratori che su istruzioni del responsabile del centro, curano la corrispondenza e la contabilità, curano la compilazione dei rapporti giornalieri, fissano gli appuntamenti con la clientela, ed in genere svolgono tutte queste funzioni di natura esecutiva necessarie.

### 3° Livello

Vi appartengono i lavoratori che eseguono massaggi ed applicazioni al cuoio capelluto, rimesse in tensione, confezionamento protesi, approntamento delle trame, righe, shampooing, tinte su protesi, in base alle istruzioni ricevute dal responsabile del centro. Ovvero i lavoratori addetti alla produzione dei prodotti tricologici e lavorazione dei capelli. Vi appartengono inoltre i lavoratori che svolgono mansioni amministrative non inquadrati nel livello superiore.

### 4° Livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perchè hanno superato l'età o perchè provenienti da altri settori. Essi sono adibiti alle attività volte all'acquisizione della capacità lavorativa espressa al 3° livello. La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi. I lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali e degli arredi, sono inquadrati permanentemente al 4° livello retributivo.

## **PER LE IMPRESE ESERCENTI L'ATTIVITÀ DI TATUAGGIO, MICROPIGMENTAZIONE (TRUCCO PERMANENTE E CAMOUFLAGE) E PIERCING.**

### 1° livello

Vi appartengono i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) che coordinano le attività (esecutive, approvvigionamento magazzino, manutenzione strutture e macchinari, gestione clienti, rapporti con autorità e amministrazioni, conduzione amministrativa dell'azienda) dei singoli centri e provvedono alla gestione della linea di condotta professionale e artistica dell'attività coordinando il lavoro dei tatuatori/piercers e del personale addetto alle relazioni coi clienti. La competenza professionale permette loro di svolgere le mansioni dei colleghi di livello inferiore ivi compreso l'uso delle apparecchiature per l'esercizio dell'attività di piercing, tatuaggio o micropigmentazione. Possono delegare personale adeguatamente preparato alla gestione di uno o più aspetti delle attività dei singoli centri.

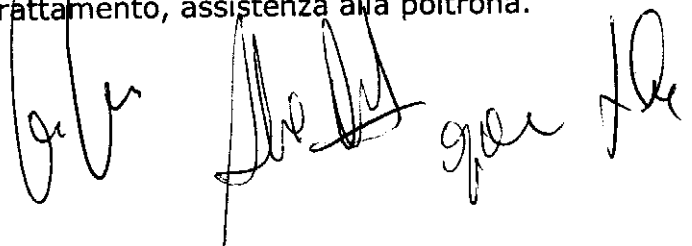
### 2° livello

Vi operano i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) che, sotto la guida del titolare o di altro lavoratore inquadrato nel 1° livello, siano in grado di eseguire tutti i trattamenti di tatuaggio, micropigmentazione o piercing secondo la propria competenza comprovata dal responsabile del centro.

### 3° livello

Vi appartengono i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) le cui mansioni, all'interno del centro, siano limitate alle attività di segreteria, relazione coi clienti, vendita di eventuale merchandise, cassiere, attività di pulizie e disinfezione e sterilizzazione degli strumenti, pulizia e disinfezione degli arredi e dei locali, preparazione del cliente al trattamento, allestimento del campo di lavoro e pulizia e disinfezione della zona di lavoro dopo il trattamento, assistenza alla poltrona.

### 4° livello



Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori ed in ogni caso privi di attestato professionale. Essi sono adibiti all'acquisizione della capacità lavorativa espressa dai livelli superiori compreso il 3°. La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi. I lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali, e degli arredi sono inquadrati permanentemente al 4° livello retributivo.

#### **Art. 185 Orario di lavoro**

La durata dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni. Una eventuale diversa distribuzione dell'orario settimanale è possibile in attuazione di provvedimenti delle autorità competenti che prevedano differenti regimi di apertura e chiusura delle attività o in relazione alla ubicazione dell'azienda (come, ad esempio, ipermercati e centri commerciali).

L'orario giornaliero di lavoro è di norma di 8 ore, ma considerate le particolari caratteristiche dei settori della acconciatura e dell'estetica, in ciascuna settimana lavorativa l'orario di lavoro può essere diversamente distribuito.

Per la determinazione della retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 173, la paga giornaliera per 26.

#### **Art. 186 Permessi retribuiti**

Le parti convengono che ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare.

Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa e prioritariamente nei periodi di minor attività, in gruppi di 4 o di 8 ore.

I permessi di cui ai commi precedenti matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi considerando un dodicesimo la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

Tali permessi verranno utilizzati nel corso dell'anno; nel caso essi non siano del tutto o in parte utilizzati saranno direttamente retribuiti al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

#### **Art. 187 Durata complessiva media dell'orario di lavoro**

Ai sensi del Decreto Legislativo 66/2003, art. 4 comma 4, la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del citato Decreto Legislativo, è calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi.

In presenza di particolari esigenze organizzative e produttive, le parti stipulanti il presente CCNL, nell'ambito della Contrattazione collettiva Regionale, potranno concordare l'estensione del suddetto periodo di riferimento da 6 a 12 mesi.

#### **Art. 188 Lavoro straordinario, notturno, festivo**

E' considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito oltre le 40 ore settimanali.

Viene fissato un limite massimo annuale di 250 ore per ciascun lavoratore.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino. Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività.

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

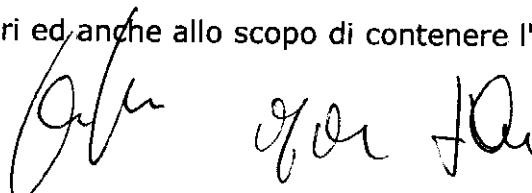
- lavoro straordinario 25%;
- lavoro notturno/festivo 35%;
- lavoro straordinario notturno e festivo 50%.

Le percentuali di maggiorazione di cui al precedente comma non sono cumulabili tra loro, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

In caso di lavoro domenicale con riposo compensativo stabilito, la prestazione avrà diritto ad una maggiorazione oraria del 10%.

#### **Art. 189 Flessibilità orario di lavoro**

Considerate le particolari caratteristiche dei settori 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.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 180 ore nell'anno.

A far fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma entro un periodo di sei mesi e comunque entro un limite massimo di 12 mesi dall'inizio della flessibilità ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

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.

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

Modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di recupero e all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori.

### **Art. 190 Banca ore individuale**

Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario svolte, compresa la eventuale traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui al precedente articolo, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultante da atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore medesimo.

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

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

Trascorso il periodo dei 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data:

tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

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

Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e definiranno specifiche modalità attuative e regolamentazioni.

### **Art. 191 Stagionalità**

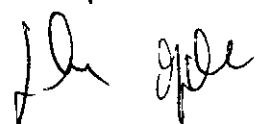
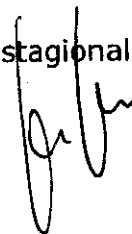
In considerazione delle particolarità del settore le Parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende la cui produzione di servizi è fortemente condizionata dalla domanda del consumatore.

Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale, diventato nel tempo più ricorrente, è possibile oltre che per le attività previste dal D.P.R. 1525/1963, e successive modifiche ed integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda dovuta a variazioni di consumi collegati a flussi turistici.

La contrattazione collettiva regionale di categoria, per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali potrà prevedere ulteriori casistiche cui sia possibile il ricorso al lavoro stagionale.

La possibilità dell'assunzione di cui ai punti precedenti riguarda tutte le mansioni contemplate nella classificazione del personale del presente CCNL, ivi comprese quelle che riguardano l'amministrazione e la vendita.

Le Parti stabiliscono anche che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di sei mesi per ogni singolo contratto.



Le Parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.lgs. 368/2001 non trova applicazione per le attività stagionali di cui ai commi precedenti.

Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni. Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

La stessa normativa trova applicazione anche per le imprese tipicamente stagionali.

### **Art. 192 Apprendistato Professionalizzante**

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Ai sensi dell'art. 49, c. 2, del D.Lgs. 276/2003 per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

### **Art. 193 Durata dell'apprendistato professionalizzante**

La durata normale del periodo di apprendistato viene determinata in base ai gruppi di appartenenza come di seguito indicato:

1° Gruppo - durata: 5 anni

- Acconciatore/Acconciatrice Maschile e Femminile
- Estetista - Tatuatore/Tatuatrice - Massaggiatore/Massaggiatrice
- Operatore/Operatrice Tricologico/a

Per i lavoratori in possesso di titolo di studio post-obbligo la durata viene ridotto di 6 mesi.

2° Gruppo - durata: 18 mesi

- Manicure e Pedicure, esclusivamente estetico

3° Gruppo - durata: 36 mesi

Qualifica impiegatizia.

Per i dipendenti delle piccole e medie imprese la durata massima è 36 mesi.

Gli apprendisti possono essere inquadrati a partire dal 3 livello ad esclusione degli impiegati che vengono inquadrati a partire dal 2 livello.

Per i lavoratori apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o qualifica viene riconosciuta la retribuzione al 100% dal nono semestre.

Formazione: non meno di 80 ore. Apprendistato a tempo parziale non inferiore a 20 ore

1°	65%	65%	70%	78%	85%	85%	90%	90%	95%	100%
2°	63%	80%	100%	-	-	-	-	-	-	-

*John Gou...*

*[Handwritten signature]*

1° con titolo di studio post obbligo o qualifica	65%	65%	70%	78%	85%	85%	90%	90%	100%	-
3° gruppo	65%	65%	70%	78%	85%	85%				

### Art. 194 Ferie

- 20 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su cinque giornate (settimana corta);

- 24 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su sei giornate.

Il lavoratore che ha un'anzianità di servizio superiore a 5 anni, maturata senza soluzione di continuità, ha diritto ad un periodo di ferie annuali pari a 30 giorni di calendario così distribuiti:

- 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su cinque giornate (settimana corta);

- 26 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su sei giornate.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver ancora compiuto un anno di servizio, spetterà un dodicesimo delle ferie stesse per ogni mese di servizio compiuto.

La retribuzione delle ferie sarà fatta in base alla retribuzione complessiva goduta normalmente dal lavoratore.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto

### Art. 195 Retribuzione

Retribuzione tabellare

LIVELLI	RETRIBUZIONE
1	1.395,99
2	1.275,26
3	1.209,00
4	1.139,90

### Art. 196 Aumenti periodici di anzianità

Ai lavoratori per anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni, un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti - rapporto a mese - è il seguente:

1° livello = 9,30 Euro

2° livello = 8,26 Euro

3° livello = 7,75 Euro

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

4° livello = 7,23 Euro

Detti aumenti biennali fanno parte della retribuzione e non sono considerati ai fini dei cottimi e delle altre forme di lavoro ad incentivo.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Tuttavia, per i lavoratori che, sulla base del presente c.c.n.l., seguono iter professionali predeterminati, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore avrà completato il proprio iter professionale.

Poiché l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale in caso di passaggio di livello, compresi i casi di passaggio da operaio ad impiegato, si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore corrispondente al livello acquisito e la frazione del biennio in corso di

maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

Tale norma, in base a quanto sopra stabilito, non si applica per i passaggi di livello che avvengono nel corso dell'iter professionale.

#### **Art. 197 Indennità di cassa**

Oltre alla normale retribuzione, al "cassiere" verrà corrisposta una indennità mensile di cassa nella misura del 10% del minimo retributivo tabellare nazionale.

#### **Art. 198 Preavviso**

Il licenziamento del dipendente non in prova o le sue dimissioni devono essere comunicate per iscritto all'altra parte con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.

Il preavviso potrà essere sostituito con la corresponsione della indennità relativa.

#### **Art. 199 Trattamento di fine rapporto**

In caso di licenziamento o dimissioni al lavoratore sarà corrisposta una indennità pari a:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° gennaio 1967:

- quattro giorni di retribuzione globale di fatto al momento della risoluzione del rapporto per il primo anno e due giorni per ogni anno successivo, come stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 21 novembre 1947;

b) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1967 al 31 dicembre 1971:

- quattro giorni di retribuzione globale di fatto in atto al momento della risoluzione del rapporto per ogni anno di servizio compiuto;

c) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1972 fino al 31 dicembre 1974:

- sei giorni di retribuzione globale di fatto in atto al momento della risoluzione del rapporto per ogni anno di servizio compiuto;

d) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1975 fino al 31 maggio 1977:

- otto giorni di retribuzione globale di fatto in atto al momento della risoluzione del rapporto per ogni anno di servizio compiuto, con esclusione della indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977;

e) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1980:

- 15 giorni ogni anno di servizio compiuto calcolata sulla retribuzione globale di fatto in atto al momento della risoluzione del rapporto, con esclusione della indennità di contingenza maturata dal 1° luglio 1977.

Le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi; in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso del mese; sarà considerato mese intero la frazione superiore a 15 giorni. A partire dal 1° gennaio 1990 si corrisponderà il t.f.r. nella misura di 30/30.

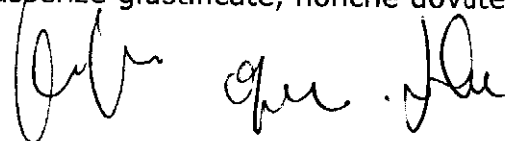
#### **Art. 200 Gratifica natalizia**

Dal 1° gennaio 1980 la gratifica natalizia viene elevata ad una mensilità di retribuzione globale, rapportata all'orario di lavoro contrattuale.

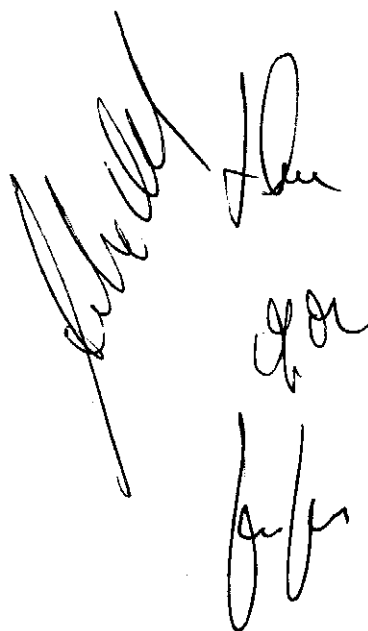
Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la gratifica sarà corrisposta per dodicesimi.

La frazione di mese superiore a 15 giorni si considera come mese intero.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni dalle prestazioni di lavoro dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a



malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di assenza, per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.



Handwritten signatures in black ink, consisting of several cursive initials and names, arranged in a vertical column on the right side of the page.