

**METALMECCANICA, OREFICERIA, ODONTOTECNICA - Aziende artigiane****CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

**per i dipendenti dalle imprese artigiane dei settori metalmeccanica,  
installazione di impianti, orafi, argentieri ed affini  
e dalle imprese odontotecniche**

**16 GIUGNO 2011 (\*)**

*(Scadenza: 31 dicembre 2012)*

**Parti stipulanti**

Confartigianato/Autoriparazione  
Confartigianato/Metalmeccanica di produzione  
Confartigianato/Impianti  
Confartigianato/Orafi  
Confartigianato/FENA ODI  
CNA Produzione  
CNA Installazione impianti  
CNA Servizi alla comunità/autoriparazione  
CNA Artistico e tradizionale  
CNA Benessere e sanità  
CASARTIGIANI  
CLAAI  
e  
Federazione italiana metalmeccanici (FIM-CISL)  
Federazione impiegati operai metallurgici (FIOM-CGIL)  
Unione italiana lavoratori metalmeccanici (UILM-UIL)

*(\*) Integrato dagli accordi 20 dicembre 2012, 22 aprile 2013, 16 luglio 2013, 23 ottobre 2013, 14 gennaio 2014, 15 aprile 2014, 27 giugno 2014, 22 settembre 2014 e 28 ottobre 2014 in materia di apprendistato e dall'accordo 15 gennaio 2015 in materia di una tantum e apprendistato.*

**Testo del c.c.n.l.****Premessa - Accorpamento contrattuale**

Le Associazioni datoriali e le Organizzazioni sindacali, con la firma del presente c.c.n.l., hanno realizzato l'accorpamento nel c.c.n.l. area meccanica delle regolamentazioni contrattuali del settore artigiano metalmeccanica ed installazione di impianti (1° gennaio 2005-31 dicembre 2008), del settore artigiano orafi, argentieri ed affini (1° gennaio 2005-31 dicembre 2008) e del settore odontotecnica (1° gennaio 2005-31 dicembre 2008) come previsto nella premessa dell'accordo di rinnovo del 16 giugno 2011.

Pertanto, il presente c.c.n.l. contiene disposizioni comuni operanti per tutti i settori accorpati e disposizioni speciali che restano distinte in quanto peculiari ai settori medesimi per caratteristiche tecnico-produttive e figure professionali. Tali specifiche norme costituiscono parte integrante del contratto stesso.

**Art. 1****(Sfera di applicazione)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3) ai costruttori e riparatori di orologi.

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

- orafi;
- argentieri;
- cassai;
- incisori;
- incastonatori;
- bigiottieri;
- smaltatori e miniaturisti;
- gioiellieri;
- lavorazione pietre preziose;
- imprese galvaniche che lavorano esclusivamente per il settore orafa/argentiero;
- lavorazione pietre dure;
- attività di realizzazione di modelli.

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

## Art. 2

*(Durata e scadenza)*

Le parti, in considerazione della fase di transizione, convengono che il presente c.c.n.l. scadrà il 31 dicembre 2012 ed ha durata triennale.

La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca a metà della vigenza del presente contratto.

Sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste dal presente accordo per i singoli istituti.

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

## Art. 3

*(Inscindibilità delle disposizioni del contratto)*

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

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

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

Parte comune

Sezione I  
RELAZIONI SINDACALI E BILATERALITA'

Art. 4  
(Rapporti sindacali)

*Premessa*

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

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

*Osservatori*

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

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

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

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

- le prospettive produttive dei settori; le tendenze di fondo registrate e prevedibili per quanto riguarda l'andamento degli investimenti e delle commesse; il lavoro decentrato alle imprese artigiane divise per settore, con riferimento ai tipi di lavorazione; la consistenza dei settori; le trasformazioni e/o i nuovi insediamenti significativi che si determinassero, con dati disaggregati, e le relative scelte di politica economica;

- l'andamento globale dell'occupazione, con dati disaggregati, ove possibile, per classi d'età, sesso, qualifiche e per i diversi comparti, indicando le esigenze di manodopera divise per specifiche figure professionali per costruire occasioni di lavoro nei settori;

- il mercato del lavoro, con particolare riferimento al part-time, all'occupazione femminile, all'apprendistato e ai contratti a tempo determinato;

- l'esame delle problematiche inerenti le pari opportunità;

- l'andamento degli istituti contrattuali relativi alla retribuzione, all'organizzazione del lavoro e alla qualificazione professionale, ai regimi di orario;

- l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento di enti pubblici;

- esame dei finanziamenti pubblici al sistema delle imprese;

- esame dei problemi e delle prospettive del sistema di formazione professionale regionale, finalizzato ad un diretto intervento delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro;

- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi d'innovazione tecnologica;

- l'attuazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati, ecc.;

- esame delle problematiche dei settori ricompresi nella sfera di applicazione del presente c.c.n.l.;

- la consistenza del settore, nonché le prospettive e le tendenze di fondo registrate e prevedibili (settore odontotecnico);

- l'andamento globale dell'occupazione, con dati disaggregati, ove possibile, per classi d'età, sesso, qualifiche, specificando le tendenze evolutive previsionali (settore odontotecnico);

- l'acquisizione di informazioni sull'andamento della legislazione nazionale e regionale in materia sanitaria, nonché sulle produzioni sanitarie, infermieristiche e riabilitative tecniche (settore odontotecnico).

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

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

funzionamento.

All'atto della prima riunione i componenti l'Osservatorio definiranno la programmazione dell'attività. (2008) (\*)

Al fine di migliorare l'operatività del sistema di Osservatorio previsto nel c.c.n.l. 4 dicembre 1998 le parti si impegnano ad effettuare incontri con cadenza almeno annuale.

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

(\*) N.d.R.: così nell'originale.

#### *Impegni per lo sviluppo del settore odontotecnico*

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

Sono quindi prioritari i riassetti legislativi complessivi sia delle professioni sanitarie, infermieristiche, di riabilitazione e tecniche, superando la legislazione ferma al 1927/1928, sia della applicazione anche all'odontotecnica delle disposizioni previste dal D.Lgs. n. 502/1993 in materia di individuazione dei profili professionali nella forma e con le caratteristiche auspiccate dalle Organizzazioni odontotecniche.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per i settori metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri e affini

#### *Riequilibrio del territorio e Mezzogiorno*

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

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

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

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

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

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

#### *Decentramento produttivo*

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

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

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

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

#### *Governo del mercato del lavoro*

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

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

Effettuata, negli incontri citati, la verifica sulle potenzialità di assorbimento della manodopera nel settore metalmeccanico artigiano regionale, si definiranno, a quel livello territoriale, i criteri orientativi atti a soddisfare le esigenze produttive ed occupazionali presenti sul territorio: ciò attraverso leggi e accordi vigenti in materia di occupazione giovanile, formazione professionale, mobilità.

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

#### *Nota a verbale*

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

#### *Art. 5*

#### *(Formazione e aggiornamento professionale)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Politiche per la formazione professionale per i settori metalmeccanica, e installazione di impianti, orafi, argentieri e affini*

Al fine di favorire e promuovere, in accordo con la regione o con gli enti locali, corsi di formazione professionale alla cui impostazione e gestione partecipino le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., le parti si incontreranno a livello regionale, almeno una volta all'anno, per valutare i settori e i mestieri per i quali ci sia richiesta di manodopera qualificata e nel contempo per valutare verso quali settori o mestieri i giovani mostrino interesse ad indirizzarsi.

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

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

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

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

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

*Art. 6*

*(Accordo interconfederale)*

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

*Art. 7*

*(Sistema contrattuale)*

Il modello contrattuale è disciplinato dagli accordi interconfederali e dal presente contratto.

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

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

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

I contratti collettivi hanno una durata pari a tre anni.

*Art. 7 bis*  
*(Contrattazione collettiva regionale)*

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

*Art. 8*  
*(Delega sindacale per i settori metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri e affini)*

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

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

*Art. 8 bis*  
*(Delega sindacale per il settore odontotecnico)*

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

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

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

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

*Art. 9*  
*(Permessi retribuiti per cariche sindacali per i settori metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri e affini)*

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

*Art. 9 bis*  
*(Permessi retribuiti per cariche sindacali per il settore odontotecnico)*

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

*Art. 10*  
*(Diritto di assemblea)*

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

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

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

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

*Art. 11*  
*(Diritto alle prestazioni della bilateralità)*

Le parti, nel confermare il valore e la natura originaria della bilateralità come uno strumento della contrattazione e non sostitutiva in alcun modo all'universalità dei servizi e delle prestazioni erogate dallo Stato, in relazione a quanto previsto dalla delibera del Comitato esecutivo EBNA del 12 maggio 2010 e dall'atto di indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010 stabiliscono che:

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

2) le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, contrattualizzato nel presente c.c.n.l.

Il lavoratore matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;

3) l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo; le prestazioni erogate dagli Enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;

4) a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25,00 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il t.f.r. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal c.c.n.l. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta;

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

- a) rappresentanza sindacale: 0,10% - 12,5 €;
- b) Rappresentante territoriale sicurezza e formazione sicurezza: 0,15% - 18,75 €;
- c) Ente bilaterale nazionale: 0,01% - 1,25 €;
- d) rappresentanza imprese: 0,25% - 31,25 €;
- e) Fondo sostegno al reddito: 0,49% - 61,25 €;

(questo importo è comprensivo dei 29,00 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione);

6) a partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%;

7) con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 29,00 € di cui al punto 5, lett. e);

8) in caso di elezione del Rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'EBNA della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto;

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

10) la delibera approvata dal Comitato esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

#### *Norma transitoria*

Al fine di consentire la necessaria gradualità per il passaggio tra il vecchio ed il nuovo meccanismo, le parti concordano che le aziende in regola con i contributi alla bilateralità sulla base delle disposizioni vigenti alla data del 1° luglio 2010, continueranno a seguire i meccanismi e gli importi previsti fino alla data del 31 dicembre 2010.

#### *Dichiarazione delle parti*

Le parti firmatarie del presente c.c.n.l. ritengono che le risorse destinate dal sistema della bilateralità alla sicurezza ed alla rappresentanza sindacale - di cui alle lett. a) e b) - nell'ambito della sfera di applicazione del presente c.c.n.l., debbano essere oggetto di verifiche periodiche allo scopo di accertare l'effettiva congruità del sistema della bilateralità rispetto ai suoi compiti ed alla sua missione.

#### *Art. 12*

#### *(Assistenza sanitaria integrativa)*

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



Pertanto, dal momento in cui il Fondo sarà costituito e operante, secondo quanto verrà stabilito dalle parti costituenti lo stesso, saranno iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente c.c.n.l., ivi compresi gli apprendisti, nonché i lavoratori con un contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi.

Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità. La contribuzione verrà attivata contestualmente all'avvio dell'operatività del Fondo.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

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

Ai sensi dell'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", le prestazioni erogate dal costituendo Fondo sanitario costituiscono un diritto contrattuale dei lavoratori di cui ai commi che precedono. Pertanto, l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del maggior danno subito.

#### Art. 13

##### *(Occupazione femminile e pari opportunità)*

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

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

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

#### Art. 14

##### *(Ambiente di lavoro per i settori metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri e affini)*

I lavoratori e gli artigiani hanno un comune interesse all'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e all'attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica nell'ambiente di lavoro; pertanto le parti si impegnano ad operare affinché l'azione di prevenzione dei servizi di medicina del lavoro a ciò preposti trovi attuazione anche nell'ambiente di lavoro delle imprese artigiane.

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

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

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

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

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

#### Art. 14 bis

##### *(Igiene, sicurezza e ambiente di lavoro per il settore odontotecnico)*

Per l'igiene, la sicurezza e l'ambiente di lavoro valgono le norme di legge nazionali e regionali, ove vigenti, per tutelare e salvaguardare l'integrità fisica del lavoratore.

#### Sezione II

### DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 15

##### *(Assunzione)*

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

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 152/1997, il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore deve indicare:

- a) l'identità delle parti;

b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;

c) la data di inizio del rapporto di lavoro;

d) la tipologia del rapporto di lavoro e l'eventuale durata in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato;

e) la durata del periodo di prova se previsto;

f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, nonché l'indicazione del c.c.n.l. applicato, le caratteristiche e la descrizione delle mansioni;

g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi;

h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore;

i) l'orario di lavoro;

j) i termini del preavviso in caso di recesso.

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

a) carta di identità o documento equipollente;

b) stato di famiglia per il capofamiglia;

c) documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto);

d) numero del codice fiscale.

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

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

#### *Art. 16 (Periodo di prova)*

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

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

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

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

La durata del periodo di prova è regolata come segue:

Settore metalmeccanica ed installazione di impianti:

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

Settore orafo, argentiero ed affini:

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

Settore odontotecnico:

Operai

<i>Giorni</i>	<i>Categorie professionali</i>
60	1 <sup>a</sup> S - 1 <sup>a</sup> - 2 <sup>a</sup>
40	3 <sup>a</sup> - 4 <sup>a</sup>
20	5 <sup>a</sup>
10	6 <sup>a</sup>

Impiegati

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

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

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

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

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

dell'assunzione.

### Art. 17

#### *(Classificazione dei lavoratori 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, ai quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili secondo le tabelle indicate all'art. 29.

#### Categorie professionali

- 1<sup>a</sup>
- 2<sup>a</sup>
- 2<sup>a</sup> bis
- 3<sup>a</sup>
- 4<sup>a</sup>
- 5<sup>a</sup>
- 6<sup>a</sup>

#### *A) Mobilità professionale*

I lavoratori (ex impiegati) inquadrati nella 6<sup>a</sup> categoria, intendendosi per tali i lavoratori di primo impiego, dopo un periodo di permanenza nella stessa di 12 mesi comprensivi del periodo di prova, passeranno automaticamente al 5° livello professionale.

Le parti convengono che i lavoratori (ex operai) inquadrati nella 6<sup>a</sup> categoria della classificazione unica, dopo 24 mesi di permanenza nella stessa acquisiranno il livello retributivo della 5<sup>a</sup> categoria.

#### *B) Declaratorie, esemplificazioni dei profili ed esempi*

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

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specifici nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali dei lavoratori con funzioni generiche e dei lavoratori della 6<sup>a</sup> categoria, non indicate perché già sufficientemente definite nelle declaratorie.

#### Settore autoriparazione

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

#### *2<sup>a</sup> 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)

#### *3<sup>a</sup> 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 1° 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)

#### *2ª categoria bis*

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 per la categoria inferiore, svolgono funzioni di coordinamento del processo produttivo nella installazione degli impianti, con piena responsabilità ed autonomia operativa nell'ambito di lavorazioni tecnologicamente molto avanzate.

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

### *3ª categoria*

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti della 4ª, 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 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, oltre a possedere i requisiti della 5ª, 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.

### *5ª 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.

Ad esempio:

Progettista di complessi

Specialista di sistemi di elaborazione dati

Ricercatore (trattasi di lavoratori laureati)

### *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.

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

### *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 valide 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 tracciate, 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, capitoli, disegni o schemi equivalenti, eseguono prove di natura complessa per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche e tecnologiche funzionali di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie con l'ausilio di strumenti e/o apparecchiature (senza l'effettuazione di una loro impegnativa predisposizione) rilevano e registrano i risultati ottenuti, confrontandoli con quanto previsto dalla documentazione fornita e segnalando le eventuali discordanze.

Addetto prove di laboratorio

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

Addetto conduzione impianti

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

Montatore macchinario - Costruttore su banco - Costruttore su macchine



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

Manutentore meccanico - Manutentore elettrico

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

Saldatore

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

Modellista in legno

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

Formatore a mano - Animista a mano

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

Disegnatore particolarista

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

Addetto alla produzione di apparati elettromeccanici

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

Addetto alla produzione di apparecchiature ed impianti elettronici

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

Contabile

### *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 normale 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

*6<sup>a</sup> 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 preregolati 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 simili.

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.

Movimentatore di materiale

*Art. 17 bis*

*(Classificazione dei lavoratori per il settore orafi, argentieri ed affini)*

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 6 categorie professionali alle quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili indicati dalla tabella riportata all'art. 29.

La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica la attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come ad esempio il t.f.r., gli aumenti periodici, gli adempimenti previdenziali, assicurativi e fiscali, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.) che continuano ad essere distintamente attribuiti agli impiegati ed agli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contratto collettivo che si intendono qui riconfermati quando non siano stati esplicitamente modificati con il presente contratto.

Categorie professionali

1<sup>a</sup> categoria

2<sup>a</sup> categoria

3<sup>a</sup> categoria

4<sup>a</sup> categoria

5<sup>a</sup> categoria

6<sup>a</sup> categoria

*A) Mobilità professionale*

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

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

#### *B) Declaratorie, profili professionali ed esemplificazioni*

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

#### 1ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

Ad esempio:

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

#### 2ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

Direttore amministrativo

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

Contabile (trattasi di lavoratori laureati o diplomati)

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

Impiegato addetto alla vendita

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

Programmatore di produzione

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

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

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

L'individuazione dei lavoratori con i requisiti sopracitati sarà 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.

### 3ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative e tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme o procedure valevoli 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 rodatura, la passivazione, provvedendo alla definizione delle fasi di lavorazioni o dei relativi parametri con eventuale delibera funzionale.

#### Compositore di bagni galvanici

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

Miniaturista

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

Incisore

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

Martellatore, cesellatore

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

Incassatore

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

Manutentore meccanico

Manutentore elettrico

Riparatore

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

Montatore di macchine

Attrezzista

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

Disegnatore

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

Impiegato addetto alla vendita

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

Programmatore di produzione

#### *Nota a verbale*

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

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

Compositore di leghe

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

Contabile

#### 4ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

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

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

Lapidatore

Diamantatore

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

Preparatore

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

Stampatore

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

Montatore

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

Pulitore

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

Tornitore in lastra.

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

Cerista

Tagliatore di gomme

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

Conduttore di impianti galvanici

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

Miniaturista

- i lavoratori che compiono operazioni complesse di incisioni.

Incisore

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

Martellatore

Cesellatore

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

Incassatore

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

Preparatore di leghe

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

Manutentore meccanico

Manutentore elettrico

Riparatore

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

Montatore di macchine

Attrezzista

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

Disegnatore particolarista

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

Commesso

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

Contabile

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

Impiegato addetto alla vendita

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

Programmatore di produzione

#### 5ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

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

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

Lapidatore

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



## Montatore orafo e/o argentiero

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

Laminatore  
Trafilatore

- i lavoratori che eseguono operazioni di fusione.

Fonditore

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

Pulitore

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

Tornitore di lastra

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

Ceristi

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

Impiombatori

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

Stampatore

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

Addetti ai bagni galvanici

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

Smaltatore

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

Incisore

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

Martellatore  
Cesellatore

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

Incassatore

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

Manutentore meccanico  
Manutentore elettrico

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

Montatore di macchine  
Attrezzista

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

Preparatore

- i lavoratori che, secondo procedure stabilite, svolgono operazioni di vendita al banco con i relativi conteggi e provvedono ad incassare il relativo prezzo. Considerate le particolari caratteristiche del lavoro nelle imprese artigiane, al personale suddetto potrà essere richiesta una collaborazione nell'attività di

produzione secondo le esigenze aziendali, tenuto conto anche della professionalità specifica del lavoratore e di quanto previsto dall'art. 2103 del codice civile.

Commesso

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

Dattilografia/Stenografia  
 Compilati vari di ufficio  
 Perforazione e verifica di schede meccanografiche  
 Centralinista telefonico

- i lavoratori che, sulla base di procedure 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'impionatura dei coltelli.

Impionatore

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

Stampatore

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

Aiuto attrezzista

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

Aiuto manutentore e riparatore

#### Art. 17 ter

*(Classificazione dei lavoratori per il settore odontotecnica)*

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

#### Categorie professionali

1<sup>a</sup>S - 1<sup>a</sup> - 2<sup>a</sup> - 3<sup>a</sup> - 4<sup>a</sup> - 5<sup>a</sup> - 6<sup>a</sup>.

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

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

#### A) Mobilità professionale

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

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

#### B) Classificazione unica

##### 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>

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.

3<sup>a</sup>

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

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

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

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

4<sup>a</sup>

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

*Esemplificazioni*

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

Appartengono a questa categoria:

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

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

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

5<sup>a</sup>

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

*Esemplificazioni*

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

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

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

6<sup>a</sup>

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

*Art. 17 quater  
(Riforma del sistema di inquadramento)*

E' istituito un gruppo tecnico di lavoro nazionale paritetico cui affidare il compito di avviare un lavoro di analisi e studio finalizzato alla riforma del sistema di inquadramento. In tale ambito verrà esaminata anche la tematica relativa alla unificazione delle parti speciali.

Il gruppo tecnico potrà avvalersi di eventuali esperienze territoriali o nazionali e dovrà terminare il proprio lavoro entro la vigenza contrattuale, avanzando a tal fine proposte di merito alle parti.

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

Il c.c.n.l. disciplina l'orario di lavoro come segue.

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

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

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

*Lavori a turni*

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

*Ex festività*

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

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

I permessi maturati nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) potranno essere utilizzati entro il 31 gennaio dell'anno successivo: qualora ciò non avvenga decadranno e saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza.

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

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

*Art. 19  
(Flessibilità dell'orario di lavoro)*

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

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

- 120 ore nell'anno per il settore metalmeccanica ed installazione di impianti;
- 152 ore nell'anno per i settori orafi, argentieri ed affini, e odontotecnici.

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

- per i settori metalmeccanica ed installazione di impianti, orafi, argentieri ed affini, entro un periodo di 6 mesi;

- per il settore odontotecnico, entro un periodo di 12 mesi.

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

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

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

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

Le parti convergono che a decorrere dal 1° gennaio 1989 per i settori metalmeccanica ed installazione di impianti, orafi, argentieri ed affini e dal 1° luglio 1989 per il settore odontotecnico l'indennità pari a 16 ore annue, venga di norma fruita dai lavoratori sotto forma di permessi retribuiti, che verranno utilizzati, sulla base di intese da convenirsi secondo le esigenze tecnico-produttive dell'impresa, per riassorbire situazioni contingenti di contrazione dell'attività aziendale.

Le frazioni di anno verranno computate in dodicesimi.

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

#### *Settore metalmeccanica ed installazione di impianti*

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

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

#### *Dichiarazione di parte*

La Confartigianato impianti ritiene che la possibilità qui prevista per il settore metalmeccanica ed installazione di impianti possa essere finalizzata, su richiesta del lavoratore, all'aggiornamento tecnico-pratico dei lavoratori.

#### *Settore orafo, argentiero ed affini*

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

#### *Settore odontotecnico*

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

#### *Art. 20*

*(Gestione dei regimi di orario per il settore metalmeccanica ed installazione di impianti e il settore odontotecnico)*

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

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

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

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

#### *Art. 20 bis*

*(Gestione dei regimi di orario per il settore orafo, argentiero ed affini)*

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

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

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

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

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

#### *Art. 21 (Banca ore individuale)*

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Art. 22 (Lavoro straordinario, notturno e festivo)*

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui all'articolo rubricato "Orario di lavoro - Lavori a turni - Ex festività".

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

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

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

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

- per le imprese del settore metalmeccanica nel corso di ogni singolo trimestre, detto recupero potrà essere inferiore ad una giornata;
- per le imprese del settore installazione di impianti, riparazione e servizi, nel corso di ogni singolo anno, detto recupero potrà essere inferiore ad una giornata;
- per le imprese del settore odontotecnica, nel corso di ogni singolo semestre, detto recupero non potrà essere inferiore ad una giornata;
- per le imprese del settore orafi, argentieri ed affini, nel corso di ogni singolo trimestre, detto recupero, non potrà essere inferiore ad una giornata.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22,00 alle ore 06,00 del mattino.

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

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

#### *Settore metalmeccanica ed installazione di impianti*

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

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

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

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

#### *Settore orafi, argentieri e affini*

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

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

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

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

#### *Settore odontotecnico*

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

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

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

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

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

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

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

#### *Art. 23*

##### *(Riposo settimanale)*

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

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

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

#### *Art. 24*

##### *(Lavoro a tempo parziale)*

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

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



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

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

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

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

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

#### *Clausole flessibili ed elastiche*

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

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

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

- lo svolgimento di altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari incompatibili con le variazioni di orario;
- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi gravemente ammalati o portatori di handicap (legge n. 104/1992 e successive modificazioni);
- frequentazione di corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti da parte dei lavoratori che accedono alle 150 ore di cui all'articolo rubricato "Diritto allo studio";
- necessità di sottoporsi a cicli di cura in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- accudire figli fino al compimento dell'8° anno di età.

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

#### *Lavoro supplementare e straordinario*

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

Il lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10% per le ore svolte nei limiti delle 8 ore giornaliere e delle 40 ore settimanali. Per le ore svolte oltre i suddetti limiti del normale orario contrattuale verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno in caso di lavoro straordinario.

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

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

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

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

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

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

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

*Norma transitoria per il settore orafa, argentiero ed affini*

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

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

*Art. 25*

*(Contratto a tempo determinato)*

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

Possono essere assunti lavoratori con contratto a tempo determinato per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo e sostitutivo in relazione alle seguenti ipotesi:

- a) per la sostituzione di personale assente per malattia, congedo di maternità, congedo parentale, aspettativa, ferie;
- b) per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o aggiornamento;
- c) per esigenze di carattere stagionale ai sensi della legislazione vigente;
- d) punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- e) per incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- f) per esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- g) per esigenze di professionalità e di specializzazioni diverse da quelle presenti nel normale organico per l'esecuzione di commesse particolari;
- h) ulteriori casistiche di ricorso al contratto a tempo determinato potranno essere individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

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

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

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

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Nelle imprese con più di 5 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l'assunzione fino a 3 lavoratori con contratto a termine.

Nei settori orafa, argentiero ed affini e nel settore odontotecnico l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato è consentita:

- nelle imprese da 0 a 4 dipendenti, così come sopra calcolati, fino a 2 lavoratori;
- nelle imprese da 5 a 10 dipendenti, così come sopra calcolati, fino a 4 lavoratori;
- nelle imprese con più di 10 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni due, con arrotondamento all'unità superiore.

Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti a tempo determinato di cui al 2° comma, lett. a), b) e c).

Ai sensi del comma 7, lett. A) dell'art. 10, D.Lgs. n. 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Superato tale periodo, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti dal comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs. n. 368/2001.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

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.

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

#### Art. 26 (Contratto di inserimento)

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In tale ambito, il contratto di inserimento può essere funzionale all'inserimento/ reinserimento di lavoratori appartenenti alle categorie individuate all'art. 54, comma 1 del D.Lgs. n. 276/2003, di seguito specificate:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni, intendendosi per tali quelli che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di nuova occupazione da più di dodici mesi (accordo interconfederale per la disciplina transitoria del contratto di inserimento dell'11 febbraio 2008);
- c) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il contratto di inserimento di cui al presente c.c.n.l., può essere stipulato alle seguenti condizioni:

- forma scritta con l'indicazione del progetto individuale di inserimento; in mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato;
- durata non inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi; eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata stabilito dalla legge; nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità;
- periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;
- per i lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, di cui alla precedente lett. f), la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi;
- durante il rapporto di inserimento, ad eccezione della categoria di cui alla lett. e), la categoria di inquadramento è inferiore di due livelli a quella spettante per le mansioni o funzioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto per il 50% della durata complessiva del contratto di inserimento e inferiore di un livello per il restante 50% di durata del contratto;
- definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo. Nel progetto vanno indicati la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto, la durata e le modalità della formazione;
- il progetto deve prevedere una formazione teorica di 24 ore, ripartita tra prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite eventualmente anche con modalità di "e-learning" in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione concernente la prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto;
- la formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro deve essere registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, nel libretto formativo.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

E' previsto per il lavoratore assunto con contratto di inserimento un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a giorni novanta, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia od

infortunio non sul lavoro. Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti inquadrati nella medesima categoria (operai e impiegati).

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si rinvia a quanto disciplinato dall'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004.

#### Art. 27

*(Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

##### *Premessa*

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

Le parti si danno atto che il contratto di apprendistato rappresenta un contratto di lavoro a tempo indeterminato e che è interesse delle parti la trasformazione dei rapporti di lavoro.

Premesso che nell'ambito della riforma dei contratti a contenuto formativo il D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 ha introdotto una nuova disciplina di legge dell'apprendistato, prevedendo le seguenti tre diverse tipologie dello stesso, differenziate in relazione agli obiettivi formativi perseguiti:

- a) apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;

considerato che, allo stato, non è ancora pienamente operativa la disciplina legislativa dell'apprendistato per il diritto-dovere, strettamente connessa alla riforma dei cicli scolastici, le parti contraenti con il presente accordo danno concreta attuazione all'apprendistato professionalizzante al fine di rendere immediatamente applicabile tale istituto in tutte le regioni e province italiane, sia in quelle che hanno legiferato in merito sia nelle altre prive di specifica regolamentazione.

##### 1) Norme generali

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista finalizzato al conseguimento di una qualificazione superiore rispetto al patrimonio professionale iniziale, attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico-professionali.

Per quanto non previsto dalla presente regolamentazione si applicano le vigenti leggi in materia e le norme del presente c.c.n.l.

##### 2) Età di assunzione

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

L'assunzione potrà essere effettuata fino al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Ai sensi dell'art. 49, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 per i 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.

##### 3) Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione e ogni altra indicazione contrattuale utile. Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il Piano formativo individuale (PFI). Il contratto di apprendistato può essere instaurato per il conseguimento delle qualifiche operaie, intermedie ed impiegatizie presenti nelle categorie (o livelli) indicate nel successivo punto 6 del presente articolo e per le relative mansioni.

##### 4) Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 2 mesi.

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

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

##### 5) Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai

12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto nell'ambito del diritto-dovere di formazione, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

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

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

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

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

#### 6) Durata dell'apprendistato professionalizzante

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

Settore metalmeccanica e installazione di impianti:

- 1° gruppo (cat. 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> bis, 3<sup>a</sup>)

durata: 5 anni e 6 mesi;

- 2° gruppo (cat. 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup>)

durata: 5 anni.

Settore odontotecnico:

- 1° gruppo (cat. 1<sup>a</sup>S, 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>, 3<sup>a</sup>)

durata: 5 anni e 6 mesi;

- 2° gruppo (cat. 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup>)

durata: 5 anni.

Settore orafo, argentiero ed affini

- 1° gruppo (cat. 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>, 3<sup>a</sup>)

durata: 5 anni e 6 mesi;

- 2° gruppo (cat. 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup>)

durata: 5 anni.

Eventuali contratti di apprendistato relativi alla 6<sup>a</sup> categoria, in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo, continueranno a svolgere i propri effetti fino alla loro naturale scadenza.

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

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

- di 12 mesi se l'apprendista è in possesso di una laurea attinente alla qualifica da raggiungere.

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

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

#### 6-bis) Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

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

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

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

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

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

#### 7) Retribuzione

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

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

Progressione della retribuzione:

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.	XI sem.
1°	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	95%	100%	100%
2°	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%	-

#### 8) Piano formativo individuale (PFI)

Il Piano formativo individuale definisce il percorso formativo del lavoratore, in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualifica da raggiungere e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor nell'ambito del contratto di apprendistato.

Il Piano formativo individuale potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor.

Ferma restando la competenza regionale in materia le parti allegano al presente c.c.n.l. uno "schema tipo" di Piano formativo individuale.

#### 9) Formazione dell'apprendista

Per formazione formale si intende il processo formativo, strutturato e certificabile, secondo la normativa vigente volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base e tecnico-professionali.

Le parti, in via esemplificativa, individuano la seguente articolazione della formazione formale:

1) tematiche di base di tipo trasversale articolate in quattro aree di contenuto: competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza del lavoro, (almeno 8 ore di formazione dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed in ogni caso entro il primo anno del contratto stesso);

2) tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale in relazione alla qualificazione da raggiungere: conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tematiche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Le ore di formazione formale sono 120 l'anno, di cui indicativamente 1/3 dedicato alle tematiche di base di tipo trasversale e 2/3 dedicati per tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale.

La formazione formale potrà essere erogata in tutto od in parte all'interno dell'azienda, ove questa disponga di capacità formativa come più avanti specificato. Detta formazione potrà essere altresì erogata utilizzando modalità quali: affiancamento "on the job", aula, "e-learning", seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, "action learning", visite aziendali.

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

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

#### 10) Capacità formativa dell'impresa

Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa è la capacità dell'azienda di erogare, direttamente o avvalendosi anche di docenza esterna, interventi formativi idonei a produrre gli attesi incrementi di conoscenze professionali. In sintesi le parti convengono che detta capacità derivi da:

- disponibilità di locali idonei attrezzati in funzione della formazione da erogare;
- presenza di tutor o di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

Ha altresì capacità formativa l'impresa che svolga interventi formativi avvalendosi anche di strutture formative esterne.

#### 11) Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor. Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalle regolamentazioni regionali. Il tutor potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane.

#### 12) Profili formativi apprendistato

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

#### *Dichiarazione a verbale*

Le parti si incontreranno entro il 30 settembre 2011 per verificare l'eventuale aggiornamento e/o integrazione degli allegati profili formativi.

## 13) Ferie

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

## 14) Gratifica natalizia - Tredicesima

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

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

## 15) Trattamento economico per malattia ed infortunio

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

## 16) Attribuzione della qualifica

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

## 17) Decorrenza

La presente disciplina decorre dalla data di sottoscrizione del presente accordo e si applica ai rapporti di lavoro instaurati successivamente a questa data.

*Norma transitoria*

Agli apprendisti assunti prima della data di sottoscrizione del presente accordo continuerà ad applicarsi la disciplina prevista dal c.c.n.l. 27 novembre 1997 per il settore metalmeccanica e della installazione di impianti; dal c.c.n.l. 4 dicembre 1998 per il settore odontotecnico e dal c.c.n.l. 7 ottobre 1998 per il settore orafo, argentiero ed affini.

Le medesime regole si applicano altresì agli apprendisti minori di età, fino alla data di entrata in vigore della disciplina di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 276/2003.

## 18) Recesso ex art. 2118 cod. civ.

Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 del codice civile, l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità, ove previste, ed il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche ai fini di quelli introdotti e disciplinati dal presente c.c.n.l.

## 19) Disposizioni finali

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

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

A fronte di eventuali modifiche legislative in materia di apprendistato, le parti firmatarie si incontreranno prontamente.

*Dichiarazione delle parti*

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

-----  
N.d.R.: L'accordo 20 dicembre 2012 prevede quanto segue:

Considerato che

- il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 "Testo unico dell'apprendistato" attuativo della delega contenuta nell'art. 46 della legge 4 novembre 2010, n. 183, ha riformato integralmente la normativa in materia di apprendistato;

- l'accordo interconfederale del 3 maggio 2012 con cui è stata definita, per tutti i settori dell'artigianato, la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 scade il 31 dicembre 2012;

tra le parti in epigrafe indicate si conviene

- di prorogare gli effetti del suddetto accordo interconfederale fino al 30 aprile 2013.

-----  
N.d.R.: L'accordo 22 aprile 2013 prevede quanto segue:

Considerato che

- con l'accordo del 20 dicembre 2012 le parti in epigrafe indicate hanno convenuto di prorogare al 30 aprile 2013 gli effetti dell'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012 che definisce per l'Artigianato la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167

convengono di

- prorogare gli effetti del suddetto Accordo Interconfederale fino al 31 luglio 2013.

N.d.R.: L'accordo 16 luglio 2013 prevede quanto segue:

Considerato che

- con l'accordo del 22 aprile 2013 le parti in epigrafe indicate hanno convenuto di prorogare al 31 luglio 2013 gli effetti dell'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012 che definisce per l'Artigianato la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167  
convengono di  
- prorogare gli effetti del suddetto Accordo Interconfederale fino al 31 ottobre 2013.

N.d.R.: L'accordo 23 ottobre 2013 prevede quanto segue:

Considerato che

- con l'accordo del 16 luglio 2013 le parti in epigrafe indicate hanno convenuto di prorogare al 31 ottobre 2013 gli effetti dell'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012 che definisce per l'Artigianato la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167  
convengono di  
- prorogare gli effetti del suddetto Accordo Interconfederale fino al 31 gennaio 2014.

N.d.R.: L'accordo 14 gennaio 2014 prevede quanto segue:

Considerato che

- con l'accordo del 23 ottobre 2013 le parti in epigrafe indicate hanno convenuto di prorogare al 31 gennaio 2014 gli effetti dell'Accordo interconfederale del 3 maggio 2012 che definisce per l'artigianato la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167;  
Convengono di  
- prorogare gli effetti del suddetto Accordo interconfederale fino al 30 aprile 2014.

N.d.R.: L'accordo 15 aprile 2014 prevede quanto segue:

Considerato che:

- con l'accordo del 14 gennaio 2014 le parti in epigrafe indicate hanno convenuto di prorogare al 31 gennaio 2014 gli effetti dell'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012 che definisce per l'Artigianato la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167;  
Convengono di:  
- prorogare gli effetti del suddetto Accordo Interconfederale fino al 30 giugno 2014.

N.d.R.: L'accordo 27 giugno 2014 prevede quanto segue:

Considerato che:

- con l'accordo del 15 aprile 2014 le parti in epigrafe indicate hanno convenuto di prorogare al 30 giugno 2014 gli effetti dell'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012 che definisce per l'Artigianato la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167;  
Convengono di:  
- prorogare gli effetti del suddetto Accordo Interconfederale fino al 30 settembre 2014.

N.d.R.: L'accordo 22 settembre 2014 prevede quanto segue:

Considerato che

- con l'accordo del 27 giugno 2014 le parti in epigrafe indicate hanno convenuto di prorogare al 30 settembre 2014 gli effetti dell'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012 che definisce per l'Artigianato la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167;  
Convengono di  
- prorogare gli effetti del suddetto Accordo Interconfederale fino al 31 ottobre 2014.

N.d.R.: L'accordo 15 gennaio 2015 prevede quanto segue:

Nuovo Art. 27

(Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante)

Premessa

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

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

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

1) Norme generali

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

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



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

## *2) Età di assunzione*

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

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

## *3) Forma e contenuto del contratto*

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

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

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

## *4) Periodo di prova*

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

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

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

## *5) Apprendistato presso altri datori di lavoro*

*Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto, per la qualifica e per il diploma professionale, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.*

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

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

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

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

## *6) Durata dell'apprendistato professionalizzante*

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

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

*Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti*

*- 1° Gruppo (Cat. 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>bis, 3<sup>a</sup>)*

*durata: 5 anni;*

*- 2° Gruppo (Cat. 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup>)*

*Durata: 5 anni.*

*Settore Odontotecnico*

*- 1° Gruppo (Cat. 1<sup>a</sup>S, 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>, 3<sup>a</sup>)*

*durata: 5 anni;*

*- 2° Gruppo (Cat. 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup>)*

*durata: 5 anni.*

*Settore Orafo, Argentiero ed Affini*

*- 1° Gruppo (Cat. 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>, 3<sup>a</sup>)*

*durata: 5 anni;*

*- 2° Gruppo (Cat. 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup>)*

*durata: 5 anni.*

## *Impiegati*

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

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

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

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

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

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

- di 12 mesi se l'apprendista è in possesso di una laurea attinente alla qualifica da raggiungere.

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

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

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

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

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

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

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

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

7) Retribuzione

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

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

L'apprendista non può essere retribuito a cottimo.

Progressione della retribuzione:

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1°	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
2°	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
Impiegati amm.tivi	70%	70%	75%	80%	85%	90%				
Impiegati (centralinisti)	70%	70%	75%	80%						

8) Piano Formativo Individuale (PFI)

Il piano formativo individuale, redatto in forma sintetica, definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso. Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione, nonché il nome del tutor/referente aziendale.

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

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

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

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

9) Formazione dell'apprendista

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

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

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

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

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

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

*Chiarimento a verbale*

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

9 bis) Tutor/referente aziendale

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

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

10) Registrazione della formazione e della qualifica

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

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

11) Profili Formativi Apprendistato

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

12) Ferie

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

13) Gratifica Natalizia - Tredicesima

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

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

14) Trattamento economico per malattia ed infortunio

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

*Dichiarazione comune*

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

15) Attribuzione della qualifica

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

16) Disciplina del recesso

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

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

17) Decorrenza

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

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

18) Disposizioni finali

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

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

*Dichiarazione delle parti*

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

## Art. 28

### (Definizione delle voci retributive)

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

- retribuzione tabellare: è quella stabilita contrattualmente nelle tabelle di cui all'art. 29;
- retribuzione di fatto: è la retribuzione tabellare di cui al punto precedente più gli eventuali superminimi goduti dal lavoratore, nonché gli scatti di anzianità maturati;
- retribuzione globale di fatto: è la retribuzione di fatto di cui al punto precedente più l'eventuale guadagno di cottimo o di incentivo o di altri elementi retributivi.

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

#### Art. 29

(Minimi contrattuali - Retribuzione tabellare)

**(Vedi accordo di rinnovo in nota)**

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi a partire dal 1° luglio 2011, dal 1° gennaio 2012 e dal 1° settembre 2012 così come da tabelle allegate.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 247,00 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima pari ad euro 124,00 con la retribuzione di settembre 2011 e la seconda pari ad euro 123,00 con la retribuzione di aprile 2012.

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

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

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

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

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di luglio 2011.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", a decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ciascun livello di inquadramento.

#### Conglobamento

A far data dalla presente intesa sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; Elemento distinto della retribuzione (E.d.r.).

#### Settore metalmeccanica ed installazione di impianti

Livello	Retribuzione tabellare al 30/6/2011 Euro	Incremento a regime Euro	Retribuzione tabellare a regime dall'1/9/2012 Euro
1°	1.580,49	112,14	1.692,63
2°	1.470,59	104,34	1.574,93
2°B	1.388,60	98,52	1.487,12
3°	1.335,24	94,74	1.429,98
4°	1.258,51	89,30	1.347,81
5°	1.212,12	86,00	1.298,12
6°	1.155,87	82,01	1.237,88

Livello	Retribuzione tabellare al 30/6/2011 Euro	Prima tranches di incremento dall'1/7/2011 Euro	Retribuzione tabellare dall'1/7/2011 Euro
1°	1.580,49	45,64	1.626,13
2°	1.470,59	42,46	1.513,05
2°B	1.388,60	40,10	1.428,70
3°	1.335,24	38,56	1.373,80
4°	1.258,51	36,34	1.294,85
5°	1.212,12	35,00	1.247,12
6°	1.155,87	33,38	1.189,25

Livello	Retribuzione tabellare al 31/12/2011 Euro	Seconda tranches di incremento dall'1/1/2012 Euro	Retribuzione tabellare dall'1/1/2012 Euro
1°	1.580,49	45,64	1.626,13
2°	1.470,59	42,46	1.513,05
2°B	1.388,60	40,10	1.428,70
3°	1.335,24	38,56	1.373,80
4°	1.258,51	36,34	1.294,85
5°	1.212,12	35,00	1.247,12
6°	1.155,87	33,38	1.189,25

1°	1.626,13	32,60	1.658,72
2°	1.513,05	30,33	1.543,38
2°B	1.428,70	28,64	1.457,34
3°	1.373,80	27,54	1.401,33
4°	1.294,85	25,96	1.320,81
5°	1.247,12	25,00	1.272,12
6°	1.189,25	23,84	1.213,09

Livello	Retribuzione tabellare al 31/8/2012 Euro	Terza tranches di incremento dall'1/9/2012 Euro	Retribuzione tabellare dall'1/9/2012 Euro
1°	1.658,72	33,90	1.692,63
2°	1.543,38	31,54	1.574,93
2°B	1.457,34	29,78	1.487,12
3°	1.401,33	28,65	1.429,98
4°	1.320,81	27,00	1.347,81
5°	1.272,12	26,00	1.298,12
6°	1.213,09	24,79	1.237,88

## Settore orafa, argentario ed affini

Livello	Retribuzione tabellare al 30/6/2011 Euro	Incremento a regime Euro	Retribuzione tabellare a regime dall'1/9/2012 Euro
1°	1.581,84	112,23	1.694,07
2°	1.473,76	104,56	1.578,32
3°	1.341,50	95,18	1.436,68
4°	1.261,70	89,52	1.351,22
5°	1.213,24	86,08	1.299,32
6°	1.150,30	81,61	1.231,91

Livello	Retribuzione tabellare al 30/6/2011	Prima tranches di incremento dall'1/7/2011	Retribuzione tabellare dall'1/7/2011
1°	1.581,84	45,63	1.627,47
2°	1.473,76	42,52	1.516,28
3°	1.341,50	38,70	1.380,20
4°	1.261,70	36,40	1.298,10
5°	1.213,24	35,00	1.248,24
6°	1.150,30	33,18	1.183,48

Livello	Retribuzione tabellare al 31/12/2011 Euro	Seconda tranches di incremento dall'1/1/2012 Euro	Retribuzione tabellare dall'1/1/2012 Euro
1°	1.627,47	32,60	1.660,07
2°	1.516,28	30,36	1.546,64
3°	1.380,20	27,64	1.407,84
4°	1.298,10	26,00	1.324,10
5°	1.248,24	25,00	1.273,24
6°	1.183,48	23,71	1.207,19

Livello	Retribuzione tabellare al 31/8/2012 Euro	Terza tranches di incremento dall'1/9/2012 Euro	Retribuzione tabellare dall'1/9/2012 Euro
1°	1.660,07	34,00	1.694,07
2°	1.546,64	31,68	1.578,32
3°	1.407,84	28,84	1.436,68
4°	1.324,10	27,12	1.351,22
5°	1.273,24	26,08	1.299,32
6°	1.207,19	24,72	1.231,91

## Settore odontotecnica

Livello	Retribuzione tabellare al 30/6/2011 Euro	Incremento a regime Euro	Retribuzione tabellare a regime dall'1/9/2012 Euro
1°S	1.639,70	116,34	1.756,04

1°	1.482,94	105,22	1.588,16
2°	1.404,69	99,67	1.504,36
3°	1.269,79	90,10	1.359,89
4°	1.195,58	84,83	1.280,41
5°	1.145,03	81,24	1.226,27
6°	1.101,68	78,17	1.179,85

Livello	Retribuzione tabellare al 30/6/2011 Euro	Prima tranches di incremento dall'1/7/2011 Euro	Retribuzione tabellare dall'1/7/2011 Euro
1°S	1.639,70	48,00	1.687,70
1°	1.482,94	43,41	1.526,35
2°	1.404,69	41,12	1.445,81
3°	1.269,79	37,17	1.306,96
4°	1.195,58	35,00	1.230,58
5°	1.145,03	33,52	1.178,55
6°	1.101,68	32,25	1.133,93

Livello	Retribuzione tabellare al 31/12/2011 Euro	Seconda tranches di incremento dall'1/1/2012 Euro	Retribuzione tabellare dall'1/1/2012 Euro
1°S	1.687,70	34,29	1.721,99
1°	1.526,35	31,01	1.557,36
2°	1.445,81	29,37	1.475,18
3°	1.306,96	26,55	1.333,51
4°	1.230,58	25,00	1.255,58
5°	1.178,55	23,94	1.202,49
6°	1.133,93	23,04	1.156,97

Livello	Retribuzione tabellare al 31/8/2012 Euro	Terza tranches di incremento dall'1/9/2012 Euro	Retribuzione tabellare dall'1/9/2012 Euro
1°S	1.721,99	34,05	1.756,04
1°	1.557,36	30,80	1.588,16
2°	1.475,18	29,18	1.504,36
3°	1.333,51	26,38	1.359,89
4°	1.255,58	24,83	1.280,41
5°	1.202,49	23,78	1.226,27
6°	1.156,97	22,88	1.179,85

N.d.R.: L'accordo 15 gennaio 2015 prevede quanto segue:

Allegato 1

Una tantum

Ad integrale copertura del periodo di carezza contrattuale 1° gennaio 2013-31 dicembre 2014, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfettario "Una Tantum" pari ad euro 420 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in quattro soluzioni: la prima pari ad euro 105 con la retribuzione di gennaio 2015, la seconda pari ad euro 105 con la retribuzione di aprile 2015, la terza pari ad euro 105 con la retribuzione di luglio 2015, la quarta pari ad euro 105 con la retribuzione di ottobre 2015.

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

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

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

L'"Una Tantum" non incide sugli istituti contrattuali diretti e differiti, ivi incluso il t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "Una Tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "Una Tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di gennaio 2015.

Con l'erogazione dell'importo forfettario "Una Tantum" le parti dichiarano definitivamente assolta ogni spettanza economica riferita o comunque riferibile al predetto biennio, a qualsivoglia titolo.

Pertanto, le trattative per il rinnovo del c.c.n.l. saranno nuovamente avviate a partire dal prossimo mese di febbraio 2015 avendo a riferimento, ai fini economico-retributivi, il solo periodo successivo.

**Art. 30****(Trasferte per il settore metalmeccanica e installazione di impianti)**

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

I) Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, compete un'indennità di trasferta che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro, relative al pernottamento ed ai pasti. Per tale motivo, detta indennità non ha carattere retributivo.

La misura dell'indennità di trasferta è la seguente:

- a partire dal 1° gennaio 2000: euro 30,99.

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

II) In applicazione di quanto sopra specificato, al lavoratore in trasferta verrà corrisposta una indennità per ciascun pasto meridiano o serale e per il pernottamento, in misura pari ad un terzo dell'importo giornaliero dell'indennità di trasferta, secondo le regole che seguono:

a) la corresponsione del sopra citato importo per il pasto meridiano è dovuta quando, considerato l'intervallo che l'azienda concede al lavoratore tra la cessazione e la ripresa del lavoro, risulta che il medesimo - ove rientrasse, usando dei normali mezzi di trasporto, nella sede, stabilimento, laboratorio o cantiere, per il quale sia stato assunto o nel quale sia stato effettivamente trasferito - avrebbe, per consumare il pasto un periodo di tempo inferiore a 40 minuti od al minor tempo concesso agli altri lavoratori della sede o stabilimento di origine per la consumazione del pasto.

Non si farà luogo alla corresponsione della indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede o stabilimento di origine possa consumare il pasto presso la mensa dello stabilimento in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro, senza sostenere maggiore spesa rispetto a quella che avrebbe incontrata nella prima mensa.

In caso di maggior spesa si provvederà al rimborso della differenza fino a concorrenza dell'indennità prevista per il pasto meridiano;

b) la corresponsione dell'indennità per il pasto serale è dovuta al lavoratore che, usando dei mezzi normali di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21,00, oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o stabilimento di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro;

c) la corresponsione dell'indennità per il pernottamento è dovuta al lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22,00;

d) l'indennità giornaliera di cui al punto I è dovuta quando si verificano congiuntamente le condizioni previste ai punti a), b) e c).

Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, stabilimento o cantiere di origine, derivante da lavorazioni ad incentivo. Nel caso di lavorazione a cottimo, qualora in trasferta il lavoratore operi ad economia avrà diritto alla sua paga maggiorata della media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta.

La permanenza in trasferta del lavoratore potrà di norma continuare per tutta la durata del cantiere o dell'opera presso il quale o per la quale lo stesso è stato comandato dall'azienda.

**Trattamento per il tempo di viaggio**

III) Al lavoratore comandato in trasferta, oltre al trattamento previsto ai punti I e II, spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;

b) corresponsione di un importo pari all'85% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex art. 22.

Resta inteso che nel momento in cui il lavoratore viene comandato in trasferta, inizierà a percepire il trattamento previsto al punto I del presente articolo.

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

IV) L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il sesto giorno della settimana in caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su 5 giorni, nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall'ora di partenza.

**Malattia ed infortunio**

V) In caso di infortunio o malattia il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di giorni 10, al termine dei quali il lavoratore potrà richiedere di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento che è previsto al successivo punto VI. Resta salva la facoltà per l'azienda di disporre il rientro del lavoratore in qualsiasi momento.

Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura, il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero.

Durante il periodo di degenza il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari ad un terzo dell'importo dell'indennità di trasferta, fino ad un massimo di 15 giorni.

Particolari situazioni di lavoratori dichiarati non trasportabili dietro certificazione medica o non ricoverabili per carenze di strutture ospedaliere saranno esaminati caso per caso, ai fini dell'eventuale estensione del trattamento di trasferta.

Resta salva la facoltà per l'azienda di provvedere a proprie spese, al rientro del lavoratore dichiarato trasportabile dal medico, fino alla di lui abitazione. Ove il rientro sia stato richiesto dal lavoratore, al medesimo è dovuto il rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento, come previsto al successivo punto VI.

#### *Rimborso spese viaggio*

VI) Le spese per i mezzi di trasporto autorizzati saranno anticipate dall'azienda unitamente ad una congrua somma per le spese di vitto previste per il viaggio.

Ai lavoratori in trasferta saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese di viaggio e pernottamento; il saldo verrà effettuato unitamente al saldo della retribuzione, nel giorno in cui si effettua il saldo paga nello stabilimento, laboratorio o cantiere presso cui il trasfertista presta la propria opera. Previo consenso dell'azienda il trasferto potrà delegare il proprio familiare a riscuotere presso lo stabilimento di origine, la retribuzione spettantegli.

VII) Il lavoratore in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie, notturne e festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda abbia conferito detto potere.

Il lavoratore in trasferta dovrà attenersi alle norme contrattuali per quanto riguarda la disciplina sul lavoro e alle istruzioni impartite dall'azienda per quanto riguarda l'esecuzione del lavoro cui sia adibito; inoltre secondo le disposizioni impartite dall'azienda, dovrà provvedere alla registrazione del materiale avuto in consegna e delle ore di lavoro compiute, ad inviare rapporti periodici che fossero richiesti dall'azienda sull'andamento del lavoro e ad attuare tutto quanto necessario per la sua buona esecuzione.

#### *Permessi*

VIII) Al lavoratore in trasferta che ne faccia richiesta potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze del lavoro, dei permessi durante i quali cesserà ogni forma di retribuzione e di trattamento economico di trasferta.

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a quattro mesi continuativi l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, oltre il tempo di viaggio, con rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere d'origine e per il ritorno e con l'aggiunta di 1/3 e 2/3 dell'indennità di trasferta a seconda che abbia consumato uno o due pasti durante il viaggio, una licenza minima di 3 giorni dei quali uno retribuito.

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

Il lavoratore avrà facoltà di recuperare - secondo la necessità produttiva dell'azienda - un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni successivi alla data di godimento della licenza sopraddetta.

In caso di luttuosi o gravi eventi di famiglia relativi al coniuge, ai figli, ai genitori ed ai fratelli del lavoratore in trasferta, l'azienda dovrà, a richiesta del medesimo, concedere una licenza straordinaria per il tempo strettamente necessario, rimborsandogli le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e con esclusione di ogni altro rimborso spese. Le spese di trasporto saranno rimborsate sino a concorrenza delle spese per il rientro allo stabilimento o cantiere di origine ed il ritorno, come sopra previsto, dietro documentazione dell'evento che ha determinato la concessione della licenza.

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

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

XI) La disciplina di cui al presente articolo non si applica nei confronti dei lavoratori:

a) che vengano esplicitamente ed esclusivamente assunti temporaneamente per prestare la loro opera nell'effettuazione di un determinato lotto dei seguenti lavori, che per la loro esecuzione richiedono il successivo e continuo spostamento del lavoratore: palificazione e stesura dei fili e cavi per linee elettriche, telefoniche, telegrafiche, ferroviarie e simili.

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

Inoltre nei confronti di tali lavoratori valgono le seguenti disposizioni: in caso di infortunio o malattia sarà loro corrisposto il 30% del minimo di paga base contrattuale con i limiti di tempo e con le modalità previste, per il rimborso delle spese al lavoratore in trasferta, al punto V; nei casi e nei modi previsti al sopra citato punto sarà inoltre corrisposto il rimborso delle spese di trasporto per il rientro in sede.

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

I lavoratori che siano comandati a lavorare alternativamente nei lavori di cui sopra e presso gli stabilimenti, laboratori o cantieri della azienda si considerano in trasferta agli effetti del presente articolo;

b) che per l'attività esplicita devono normalmente spostarsi da località a località nell'ambito dello stesso centro urbano per la installazione e manutenzione di impianti: di riscaldamento, idraulici, sanitari, igienici, elettrodomestici, telefonici, di illuminazione, di misurazione, segnalazione e controllo ascensori e montacarichi, serramenti, manutenzione radio. La determinazione dei limiti territoriali dei centri urbani sarà



fatta localmente dalle rispettive Associazioni sindacali territoriali. In caso di disaccordo deciderà l'Ispettorato del lavoro competente.

XII) Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle ferie collettive continuative con chiusura aziendale, verranno rimborsate le spese di viaggio qualora egli rientri nella sede normale di lavoro oppure, ma sempre con il limite di spese di cui sopra, qualora rientri nella propria abitazione. In tal caso verrà inoltre riconosciuto il trattamento relativo al tempo di viaggio di cui al punto III.

XIII) Le parti convengono che con il presente articolo hanno inteso fissare un trattamento minimo e non già di ammettere riduzioni delle condizioni nel complesso più favorevoli godute da singoli o derivanti da accordi aziendali, provinciali, ecc., le quali in ogni caso assorbono fino a concorrenza i miglioramenti discendenti dal presente articolo rispetto alle situazioni in atto.

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

#### *Dichiarazione a verbale*

Le parti si danno atto che il lavoratore non si esimerà, salvo motivati e comprovati impedimenti, dal prestare la propria opera in trasferta nel rispetto delle norme del presente contratto e con particolare riferimento a quelle relative ai rapporti sindacali di cui alla disciplina generale.

#### *Art. 30 bis*

#### *(Trasferte per il settore odontotecnica)*

1) Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dal laboratorio per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati provvisoriamente trasferiti, compete una indennità di trasferta che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese dagli stessi sostenute, nell'interesse del datore di lavoro, relative al pernottamento e ai pasti. Per tale motivo detta indennità non ha carattere retributivo.

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

La misura dell'indennità di trasferta è la seguente a far data dal 1° gennaio 1990:

- a) per trasferte previste di durata sino a giorni 30: euro 17,56 giornaliero;
- b) per trasferte previste di durata superiore a giorni 30: euro 16,53 giornaliero.

Tale importo sarà maggiorato di euro 0,10 per ogni aumento di contingenza pari a euro 3,10 calcolato sulla retribuzione del lavoratore di 4° livello.

Eventuali frazioni di euro 3,10 di aumento dell'indennità di contingenza di cui sopra verranno contabilizzate al momento degli scatti successivi.

Gli importi di cui alle lettere a) e b) avranno due pasti e il pernottamento.

Le cifre di cui ai punti a) e b) avranno vigore fino al 30 giugno 1992.

Pertanto si intende che ai fini della cadenza semestrale la prima rivalutazione sarà effettuata con la retribuzione di maggio 1990.

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a quattro mesi continuativi, l'azienda concederà a richiesta scritta del lavoratore, oltre il tempo di viaggio, con il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere la sede di origine e per il ritorno e con l'aggiunta di 1/3 o 2/3 dell'indennità di trasferta a seconda che abbia consumato uno o due pasti durante il viaggio, una licenza minima di 3 giorni dei quali uno retribuito.

Il lavoratore avrà facoltà di recuperare - secondo la necessità produttiva dell'azienda - un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni successivi alla data di godimento della licenza sopra detta.

Le parti convengono che con il presente articolo hanno inteso fissare un trattamento minimo e non già di ammettere riduzioni delle condizioni nel complesso più favorevoli godute dai singoli o derivanti da accordi aziendali, provinciali, ecc., le quali in ogni caso assorbono fino a concorrenza i miglioramenti discendenti dal presente articolo rispetto alle situazioni in atto.

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

2) In applicazione di quanto sopra specificato, al lavoratore in trasferta verrà corrisposta un'indennità per ciascun pasto meridiano e serale o per il pernottamento, in misura pari ad un terzo dell'importo complessivo giornaliero o della indennità di trasferta, secondo le regole che seguono:

a) la corresponsione del sopracitato importo per il pasto meridiano è dovuto quando, considerato l'intervallo che l'azienda concede al lavoratore tra la cessazione e la ripresa del lavoro, risulta che il medesimo, ove rientrasse, usando dei normali mezzi di trasporto, nella sede, nel laboratorio, per il quale sia stato effettivamente trasferito, avrebbe per consumare il pasto un periodo inferiore a 40 minuti o di minore tempo concesso agli altri lavoratori della sede o stabilimento di origine per la consumazione del pasto. Non si farà luogo alla corresponsione dell'indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede o stabilimento in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro senza sostenere maggiore spesa a quella che avrebbe incontrato nella prima mensa.

In caso di maggiore spesa si provvederà al rimborso della differenza fino a concorrenza dell'indennità prevista per il pasto meridiano;

b) la corresponsione dell'indennità per il pasto serale al lavoratore che, usando dei mezzi normali di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21,00 oppure entro le 22,00 successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o dal laboratorio di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro;

c) la corresponsione dell'indennità per il pernottamento è dovuta al lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22,00;

d) l'indennità giornaliera di cui al punto 1 è dovuta quando si verificano congiuntamente le condizioni previste ai punti a), b), c).

Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, o laboratorio di origine, derivante da lavorazioni ad incentivo. Nel caso di lavorazione a cottimo, qualora in trasferta il lavoratore operi ad economia avrà diritto alla sua paga base maggiorata dalla media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta.

3) Al lavoratore comandato in trasferta, oltre al trattamento previsto ai punti 1 e 2 spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;

b) corresponsione di un importo pari all'85% per le ore eccedenti il normale lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione.

Resta inteso che nel momento in cui il lavoratore viene comandato in trasferta, inizierà a percepire il trattamento previsto al punto 1 del presente articolo.

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

4) L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il 6° giorno della settimana, in caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su 5 giorni, nonché i primi giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall'ora di partenza.

Per i lavoratori addetti alla consegna dei prodotti, che usano mezzi propri sarà corrisposta una indennità chilometrica secondo le tabelle ACI previo accordo sul tipo di mezzo da prendere a riferimento per il calcolo del rimborso.

#### Art. 31

##### *(Reperibilità per il settore metalmeccanica ed installazione di impianti)*

In relazione ad eventi straordinari, i lavoratori che ne abbiano i necessari requisiti tecnico-professionali, operanti in aziende il cui intervento è richiesto per la riparazione e/o riattivazione di impianti il cui ripristino non può essere procrastinato all'orario di normale attività dell'impresa, senza che ciò possa arrecare grave nocimento a persone e/o strutture, potranno essere chiamati a rendersi reperibili fuori del normale orario di lavoro.

L'impegno alla reperibilità è volontario e dovrà risultare da atto scritto. Tale impegno potrà essere revocato dal lavoratore con un preavviso di almeno 30 giorni.

In relazione a tale impegno, il lavoratore deve essere reperibile, anche fuori dalla propria abitazione, purché in grado di raggiungere il luogo di intervento secondo le modalità definite con l'azienda e di norma entro 30 minuti dalla chiamata.

Il lavoratore, pertanto, dovrà preventivamente comunicare l'esatto suo recapito in modo da essere immediatamente rintracciabile a mezzo comunicazione telefonica.

Di norma gli orari di reperibilità sono di 16 ore nei giorni feriali e di 24 ore nei giorni festivi.

In proposito, si conviene:

a) che i lavoratori reperibili, di norma, siano dotati di mezzo attrezzato al fine di rendere tempestivo l'intervento;

b) che, per quanto possibile, siano ricercate ed attuate sul territorio su cui operano i lavoratori reperibili soluzioni tecnologiche ed organizzative adeguate al fine di rendere lo svolgimento del servizio più agevole, senza diminuire i livelli di affidabilità;

c) che ai lavoratori addetti a tale servizio sia assicurato settimanalmente un riposo dalla reperibilità di almeno 24 ore consecutive, ricorrendo ad opportune turnazioni;

d) che l'impegno di reperibilità sia limitato ad un massimo di 7 giorni e comunque, per non più di un sabato e domenica nell'arco dello stesso mese.

Il servizio di reperibilità viene compensato nelle seguenti misure giornaliere:

- reperibilità 24 ore: euro 10,33;

- reperibilità 16 ore: euro 5,16.

I compensi per il servizio di reperibilità saranno corrisposti mensilmente in base ai giorni di turno di reperibilità effettivamente impegnati e rapportati pro quota nel caso di prestazioni di durate diverse da quelle sopraindicate per ciascuna fascia di ore.

Questi compensi, quale che sia la durata del servizio di reperibilità, non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto, esclusi quelli fiscali ed assicurativi di legge, e non costituiscono compenso della effettiva prestazione di lavoro che si renderà necessaria, per gli interventi richiesti, la quale sarà regolarmente retribuita, dal momento della chiamata, secondo le norme del vigente c.c.n.l. per il lavoro straordinario, notturno e festivo.

**Art. 32*****(Cumulo di mansioni e passaggio di categoria)***

Al lavoratore che è assegnato con carattere di continuità all'esplicazione di mansioni di diverse categorie professionali, competerà la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza rispetto alle mansioni espletate.

Al lavoratore destinato a compiere temporaneamente o saltuariamente mansioni inerenti a categorie superiori alla sua deve essere corrisposta, per il periodo in cui è adibito a tale attività, la retribuzione relativa alla categoria professionale superiore.

Per i settori metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri ed affini è inoltre previsto quanto segue.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni della categoria superiore, il lavoratore passerà a tutti gli effetti a tale categoria.

Il passaggio di categoria previsto dal precedente comma dovrà essere effettuato anche nel caso in cui le mansioni di categoria superiore vengano disimpegnate dal lavoratore non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi, nel giro massimo di tre anni, raggiunga mesi 6 per il passaggio alle altre categorie.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva e richiamo di durata non superiore alla durata normale del servizio di leva, aspettativa, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

**Art. 33*****(Molestie sessuali)***

Le parti convengono che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro.

Per molestia sessuale s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, inclusi atteggiamenti molesti di tipo visivo o verbale.

I datori di lavoro adotteranno tutte le misure utili ad evitare comportamenti importuni, offensivi o insistenti, derivanti da molestie o ricatti sessuali, e a garantire un contesto lavorativo caratterizzato dal pieno rispetto della dignità di donne e uomini.

Spetta ai Comitati paritetici territoriali - nella loro funzione di promozione di pari opportunità - il compito di organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno nelle aziende del settore, di gestire i singoli casi ed individuare comportamenti e percorsi idonei.

**Art. 34*****(Provvedimenti disciplinari per il settore metalmeccanica ed installazione di impianti e per il settore orafi, argentieri ed affini)***

Le infrazioni al presente contratto e alle relative norme saranno punite:

- a) con richiamo verbale;
- b) con ammonizione scritta;
- c) con una multa fino ad un massimo di 3 ore di retribuzione;
- d) con la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) con il licenziamento ai sensi dell'articolo rubricato "Licenziamento per mancanze".

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

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

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

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

- 6 giorni successivi per il settore metalmeccanica ed installazione di impianti;
- 12 giorni successivi per il settore orafi, argentieri ed affini.

**Art. 35*****(Ammonizioni, multe e sospensioni per il settore metalmeccanica ed installazione di impianti e per il settore orafi, argentieri ed affini)***

Le ammonizioni, le multe e le sospensioni saranno inflitte al lavoratore che:

- abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la sospensione;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;

- arrechi danni per disattenzione al materiale di officina o al materiale di lavorazione o occulti scarti di lavorazione;
  - sia trovato addormentato;
  - introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;
  - si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
  - in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza del lavoro.
- Nei casi di maggiore gravità o recidività, verrà inflitta la sospensione.

#### Art. 36

*(Licenziamento per mancanze per il settore metalmeccanica ed installazione di impianti e per il settore orafi, argentieri ed affini)*

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

- insubordinazione non lieve verso i superiori;
- reati per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato o comunque, data la loro natura, si renda per essi impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- rissa all'interno dell'impresa, furto, frodi e danneggiamenti volontari o con colpa di materiali dell'impresa o di materiali di lavorazione;
- trafugamento di disegno, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'impresa;
- lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;
- lavorazione e costruzione nell'interno dell'impresa, senza autorizzazione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi;
- assenza ingiustificata per tre giorni di seguito o per tre volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'articolo rubricato "Ammonizioni, multe e sospensioni", quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo.

Ai fini della recidiva non si terrà conto dei provvedimenti, trascorsi due anni dalla loro comminazione.

Indipendentemente dai provvedimenti di cui sopra in caso di danneggiamento volontario o per colpa grave o di furto, il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni.

#### Art. 37

*(Reclami sulla retribuzione)*

A) La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con scadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, secondo le consuetudini dell'impresa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'impresa, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

B) Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Per il settore odontotecnico è inoltre previsto quanto segue.

Operai: Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento. La parte di retribuzione non contestata sarà comunque normalmente corrisposta al lavoratore.

Impiegati: Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 3 mesi dal giorno del pagamento, affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi la retribuzione, dovrà intanto essere corrisposta all'impiegato la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte dell'impiegato stesso della quietanza per la somma corrisposta.

#### Art. 38

*(Controversie)*

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate, qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione alle competenti Associazioni sindacali territoriali degli artigiani e dei lavoratori.

In caso di mancato accordo per diversa interpretazione del contratto, prima di adire l'autorità giudiziaria, la vertenza sarà demandata all'esame delle parti stipulanti il presente contratto.

#### Art. 39

*(Cessione - Trasformazione - Trapasso - Cessazione e fallimento dell'impresa per il settore metalmeccanica ed installazione di impianti, orafi, argentieri ed affini)*

Nel caso di cessione o trapasso o trasformazione o cessazione dell'impresa, il lavoratore che resta alle dipendenze della ditta subentrante, conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o cessazione dell'azienda il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità nonché alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

*Art. 40*  
*(Indennità in caso di morte)*

In caso di morte del lavoratore, le indennità relative al preavviso di licenziamento e dimissioni ed al trattamento di fine rapporto saranno corrisposte secondo le disposizioni dell'art. 2122 cod. civ..

*Art. 41*  
*(Previdenza complementare)*

Il sistema di previdenza complementare dell'artigianato è regolato dall'accordo istitutivo, dallo Statuto, dal regolamento di Artifond e dall'accordo di trasferimento della forma pensionistica complementare per i lavoratori dell'artigianato da Artifond a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso Fon.Te., sottoscritto dalle parti il 27 gennaio 2011 (Allegato 8).

La contribuzione al Fondo con riferimento alla retribuzione tabellare è così determinata:

- t.f.r. nelle misure previste dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge;
- 1% a carico del lavoratore;
- 1% a carico dell'impresa.

*Art. 42*  
*(Permessi retribuiti straordinari)*

Con riferimento e in attuazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000 al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente "more uxorio") verrà concesso un permesso straordinario retribuito di 3 giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'art. 4 della suddetta legge e all'art. 1 del D.M. 21 luglio 2000, n. 278.

*Art. 43*  
*(Lavoratori studenti)*

Viene stabilito che, oltre la corresponsione della retribuzione per i giorni di assenza per esami, a tutti i lavoratori studenti verranno concessi permessi retribuiti nella misura di 20 ore annue, previa certificazione.

*Art. 44*  
*(Diritto allo studio)*

Per i lavoratori delle imprese artigiane che occupano almeno 5 (cinque) dipendenti deve essere messo a disposizione un ammontare di ore retribuite conteggiate aziendalmente nel triennio e corrispondenti a 10 ore annue per ogni lavoratore avente diritto.

Tale monte ore viene costituito al fine di permettere che ogni lavoratore possa frequentare corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

A tale scopo ogni lavoratore può usufruire di un massimo di 150 ore (centocinquanta) retribuite ogni tre anni, godibili anche in un solo anno fino ad esaurimento del monte ore aziendale e sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

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

Possono usufruire dei permessi retribuiti nelle misure sopra indicate, escludendo comunque criteri di contemporaneità (si intende con ciò che un solo lavoratore all'anno può usufruire del diritto):

Per i settori metalmeccanica, installazione di impianti e odontotecnici:

- a) un solo lavoratore per triennio nelle aziende da 5 a 9 dipendenti aventi diritto;
- b) due lavoratori per triennio nelle aziende da 10 a 14 dipendenti aventi diritto;
- c) tre lavoratori per triennio nelle aziende da 15 a 19 dipendenti aventi diritto e via via procedendo per i multipli di cinque.

Per i settori orafi, argentieri e affini:

- a) un solo lavoratore per triennio nelle aziende da 6 a 10 dipendenti aventi diritto;
- b) due lavoratori per triennio nelle aziende da 11 a 20 dipendenti aventi diritto;
- c) tre lavoratori per triennio nelle aziende da 21 ed oltre aventi diritto.

Possono usufruire dei permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti con esclusione degli apprendisti soggetti all'obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dal D.Lgs. n. 167/2011, dalla legge n. 25 del 19 gennaio 1955.

*Dichiarazione congiunta per i settori metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri e affini*

Le parti si impegnano ad affrontare e possibilmente risolvere a livello provinciale le difficoltà che possono sorgere in relazione al limite di 150 ore, per la frequenza dei lavoratori ai corsi di alfabetizzazione.

**Art. 45**  
*(Congedi per la formazione)*

Ai sensi dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a 11 mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola d'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

- 1) oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- 2) mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà differita.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:

- 1) un lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- 2) per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 o frazioni.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata dall'azienda con un preavviso di almeno 45 (quarantacinque) giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente c.c.n.l.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

**Art. 46**  
*(Tutela dei licenziamenti individuali)*

Le parti, in attuazione della legge 11 maggio 1990, n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali), esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa, utilizzando le sedi permanenti istituite dall'accordo interconfederale-intercategoriale del 21 luglio 1988 o, nella fase di realizzazione di queste, attraverso la costituzione di specifiche Commissioni di conciliazione per le quali le parti firmatarie si impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

**Art. 47**  
*(Formazione continua ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53)*

Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'art. 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato art. 17 della legge n. 196/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

Le condizioni di confronto e le modalità di attuazione dei temi di cui al 1° comma, saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di categoria di II livello.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Le imprese favoriranno la partecipazione dei lavoratori alle attività di formazione.

**Art. 48**  
*(Installazione d'impianti)*

Le parti si incontreranno al fine di effettuare una ricognizione delle principali problematiche concernenti il settore della installazione d'impianti, con particolare riferimento alle tematiche relative alla formazione obbligatoria prevista da specifiche norme di legge settoriali e alle problematiche del settore.

*Art. 49*

*(Anticipazione prestazioni INAIL infortunio sul lavoro)*

Le parti, vista la vigente normativa di legge in materia, si attiveranno congiuntamente nei confronti dell'INAIL al fine di verificare la possibilità, senza oneri aggiuntivi per i datori di lavoro, della anticipazione da parte dei datori medesimi della indennità prevista a favore dei prestatori di lavoro in caso di infortunio sul lavoro. Entro la vigenza contrattuale le parti si incontreranno per verificare l'attuazione di quanto sopra.

Parte speciale

Sezione I

NORME PER IL SETTORE METALMECCANICA ED INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

Parte prima  
EX OPERAI

*Art. 50*

*(Festività)*

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi di cui all'art. 23;

b) le festività di:

- 25 aprile (anniversario della liberazione);

- 1° maggio (festa del lavoro);

- 2 giugno (festa della Repubblica);

c) le festività di cui appresso:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania (6 gennaio);

3) lunedì di Pasqua (mobile);

4) Assunzione di M.V. (15 agosto);

5) Ognissanti (1° novembre);

6) Immacolata Concezione (8 dicembre);

7) Natale (25 dicembre);

8) S. Stefano (26 dicembre).

Per il trattamento delle festività di cui ai punti b) e c) valgono le norme di legge. Le festività che coincidono con la domenica saranno retribuite nella misura di 1/6 dell'orario contrattuale.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica;

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede l'impresa. Qualora la festività del S. Patrono del luogo coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento delle festività ad altra data od il pagamento della stessa.

Per le festività di cui al punto c) verrà applicato il trattamento previsto dalla legge 30 settembre 1954, n. 90.

Nei casi di assenza dal lavoro nel giorno festivo di cui al punto d) per i quali i lavoratori percepiscono un trattamento a carico dei relativi Istituti previdenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.), l'impresa integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

*Dichiarazione a verbale*

1. Dalla normativa di cui al presente articolo non possono conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi rispetto alle situazioni vigenti.

2. In seguito al ripristino della festività dell'Epifania, di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, ed alla conseguente riduzione dei "gruppi di 8 ore" di cui al 3° comma del punto "Ex festività" dell'art. 18 ai lavoratori, cui si applica la presente parte, retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta una erogazione pari ad 1 ora e 20' che sarà pagata alla fine di ciascun anno con la retribuzione in atto a tale data.

*Art. 51*

*(Sospensione del lavoro)*

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, le Organizzazioni sindacali periferiche, su richiesta di una delle parti, potranno incontrarsi per un esame della situazione.

**Art. 52****(Lavoro a cottimo)**

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'impresa in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 5% del minimo di paga tabellare.

Tale condizione si presume adempiuta quando gli operai lavoranti a cottimo nel medesimo gruppo abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 5%.

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

**Art. 53****(Ferie)**

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie di 160 ore retribuite, pari a 4 settimane.

I giorni festivi di cui ai punti b) e c) dell'art. 50 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie. L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli operai compatibilmente con l'esigenza di lavoro.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, di norma spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

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

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via eccezionale il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie per le giornate di ferie oltre le tre settimane, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità pari alla relativa retribuzione.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto.

Le singole giornate di ferie si intendono ragguagliate ad 8 ore e la retribuzione relativa sarà possibilmente corrisposta all'inizio del godimento delle ferie stesse, assicurando comunque al lavoratore un congruo acconto.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

**Art. 54****(Gratifica natalizia)**

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

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

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

**Art. 55****(Aumenti periodici di anzianità)**

A partire dal 1° gennaio 1981 il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° luglio 1992;

b) dal 1° luglio 1992 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

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



Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti cc.cc.nn.l.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri Organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di 5 bienni.

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

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1981 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1980 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Lo scatto di anzianità in corso di maturazione al 31 dicembre 1980 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente maturate. Tale somma verrà riassorbita nel primo scatto al 5% al momento della maturazione di questo.

I lavoratori che abbiano maturato il quarto aumento periodico (previsto dalla precedente normativa) dalla data del 31 marzo 1979 matureranno il primo aumento periodico secondo il nuovo regime il 1° aprile 1982.

A partire dal 27 novembre 1997 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni. Alla data del 30 giugno 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

<i>Livelli</i>	<i>Importo massimo in euro</i>
1°	181,79
2°	160,62
2° B	144,09
3°	133,76
4°	119,82
5°	111,55
6°	101,22

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 27 novembre 1997 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

<i>Livelli</i>	<i>Importo massimo in euro</i>
1°	32,94
2°	29,08
2° B	26,13
3°	24,29
4°	21,72
5°	20,24
6°	18,40

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti alla presente Parte prima - ex operai.

Per i lavoratori di cui alla presente Parte prima - ex operai, in forza alla data del 25 luglio 1979 restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. del 9 febbraio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

**Art. 56**  
**(Indumenti di lavoro)**

Al lavoratore che in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso l'impresa.

#### Art. 57

##### *(Trattamento in caso di malattia e infortunio)*

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro il giorno successivo, salvo casi di giustificato impedimento.

In ogni caso il lavoratore dovrà inviare all'impresa, entro 48 ore, il certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi.

In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto.

Analogamente, nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo della malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

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

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;

b) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

A partire dal 1° giugno 1976 le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione di fatto netta. Tale integrazione verrà corrisposta, a partire dal quarto giorno compreso, e fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza rientranti nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Nel caso di malattia di durata superiore a 7 (sette) giorni la integrazione decorrerà dal primo giorno di malattia.

L'integrazione di cui sopra sarà corrisposta per la durata massima di 150 giorni.

#### Art. 58

##### *(Congedo matrimoniale)*

In caso di congedo matrimoniale compete al lavoratore ed alla lavoratrice non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi remunerati con la retribuzione di fatto (pari a 80 ore) comprensiva di quanto corrisposto dall'INPS.

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

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

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

#### Art. 59

##### *(Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)*

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta una integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta.

In caso di estensione a norma di legge oltre detti termini del periodo di assistenza obbligatoria si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello previsto dalla legge.

*Art. 60*  
*(Servizio militare e richiamo alle armi)*

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizio equipollente si fa riferimento alle leggi vigenti in materia.

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

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

*Art. 61*  
*(Divieti)*

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso imprese diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

*Art. 62*  
*(Assenze)*

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate.

L'importo della multa non potrà mai superare 4 ore della retribuzione base.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, il lavoratore può essere licenziato ai sensi dell'art. 36.

L'assenza ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

*Art. 63*  
*(Permessi)*

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

*Art. 64*  
*(Consegna e conservazione degli utensili personali)*

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente il lavoratore deve farne richiesta al proprio datore di lavoro. Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione.

Qualsiasi variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'impresa di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

Il lavoratore deve interessarsi di fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

*Art. 65*  
*(Preavviso di licenziamento e dimissioni)*

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 36 (Licenziamento per mancanze) e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni in caso di anzianità di servizio presso l'impresa fino a 5 anni;
- 8 giorni in caso di anzianità oltre i 5 anni e fino a 10;
- 10 giorni in caso di anzianità oltre i 10 anni.

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

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

#### Art. 66

##### *(Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto)*

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuta all'operaio una indennità di anzianità da calcolarsi secondo quanto disposto dalle vigenti disposizioni di legge nelle seguenti misure:

- 1) per anzianità di servizio maturata al 30 settembre 1968 gg 4 pari a 32 ore di retribuzione;
- 2) per anzianità di servizio maturata dal 1° ottobre 1968 al 31 dicembre 1973:
  - gg 7 dal primo al decimo anno compiuto pari a 56 ore di retribuzione;
  - gg 9 dall'undicesimo al ventesimo compiuto pari a 72 ore di retribuzione;
  - gg 12 oltre il ventesimo anno compiuto pari a 96 ore di retribuzione;
- 3) per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974:
  - gg 9 dal primo al quinto anno compiuto pari a 72 ore di retribuzione;
  - gg 13 dal sesto al quindicesimo anno compiuto pari a 104 ore di retribuzione;
  - gg 15 oltre i 15 anni compiuti pari a 120 ore di retribuzione;
- 4) per anzianità di servizio maturata dal 1° aprile 1979:
  - dal primo al quinto anno compiuto 90 ore di retribuzione;
  - dal sesto al quindicesimo anno compiuto 130 ore di retribuzione.

Il calcolo dell'indennità di anzianità sarà effettuato sulla retribuzione globale di fatto in vigore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro con l'esclusione della contingenza maturata a decorrere dal 1° febbraio 1977; pertanto la contingenza non conglobata utile per il calcolo dell'indennità di anzianità che va quindi aggiunta a tale fine ai livelli salariali è la seguente:

<i>Livelli</i>	<i>Importi in euro</i>
1°	2,36
2°	2,36
2° bis	5,43
3°	4,59
4°	5,12
5°	5,75
6°	5,55
7°	5,72

Le predette norme valgono per il computo dell'indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento di fine rapporto di lavoro viene regolato dall'art. 2120 del codice civile, dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e da quanto previsto al punto 4, 1° comma, del presente articolo.

In osservanza della legge 29 maggio 1982, n. 297, art. 5, a far data dal 1° gennaio 1990, il t.f.r. viene computato nella misura prevista all'art. 1 della legge medesima.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., convengono che a decorrere dal 27 novembre 1997 la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 18, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

#### Art. 67

##### *(Igiene e sicurezza del lavoro)*

Per l'igiene e la sicurezza del lavoro valgono le norme di legge.

Parte seconda  
EX IMPIEGATI

#### Art. 68

##### *(Festività - Ex 4)*

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 23;
- b) le festività del:
  - 25 aprile (anniversario della liberazione);
  - 1° maggio (festa del lavoro);
  - 2 giugno (festa della Repubblica);
- c) le festività di cui appresso:
  - 1) Capodanno;
  - 2) il 6 gennaio;
  - 3) il lunedì dopo Pasqua;
  - 4) Assunzione di M.V. (15 agosto);

- 5) Ognissanti;
- 6) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 7) Natale (25 dicembre);
- 8) S. Stefano (26 dicembre).

Per quanto riguarda la festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica;

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono.

Per il trattamento delle festività di cui al punto b) valgono le norme di legge.

Le ore di lavoro compiute durante i giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora una delle festività elencate ai punti b), c) e d) del 1° comma cada di domenica, agli impiegati è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno compensativo.

Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 22.

#### *Art. 69 (Ferie)*

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

- per anzianità da 1 a 18 anni compiuti: 4 settimane retribuite;
- per anzianità oltre i 18 anni: 4 settimane più 5 giorni retribuiti.

I giorni festivi di cui all'art. 3 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli impiegati compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver ancora una anzianità di almeno 1 anno di servizio continuativo presso l'azienda, spetterà per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale di cui al 1° comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero; il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

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

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, l'impiegato non sia ammesso al godimento delle ferie per giornate di ferie oltre le 15, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

L'indennità dovuta all'impiegato per giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto all'impiegato il rimborso delle spese relative al viaggio.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

#### *Art. 70 (Tredicesima mensilità)*

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto percepita dall'impiegato stesso. La corresponsione deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

#### *Art. 71*

*(Aumenti periodici di anzianità)*

I lavoratori di cui alla presente Parte seconda assunti a partire dal 26 luglio 1979 per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

- a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° luglio 1992;
- b) dal 1° luglio 1992 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età. Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica.

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti cc.cc.nn.l.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri Organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Al fine del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di cinque bienni.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare a decorrere dal 1° gennaio 1980 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sulla indennità di contingenza.

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

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui nuovi minimi contrattuali in atto alle singole scadenze mensili.

I lavoratori di cui alla presente parte in forza alla data del 25 luglio 1979 proseguiranno nella maturazione dei 12 aumenti periodici di anzianità calcolati sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore. In caso di passaggio dei lavoratori di cui alla presente Parte terza in forza alla data del 25 luglio 1979 a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato dell'importo del 50% degli scatti di cui alla prima parte del comma precedente.

Il passaggio dal 5° al 4° livello della classificazione unica poiché avviene nell'ambito delle diverse categorie impiegate d'ordine, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma, e gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati sui minimi di stipendio della nuova categoria d'ordine alla quale l'impiegato è stato assegnato.

A decorrere dal 1° gennaio 1981 in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di euro 1,55 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 dai lavoratori di cui alla presente Parte seconda - ex impiegati in forza alla data del 25 luglio 1979. Detta somma costituirà apposito aumento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Pertanto le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1980 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

In deroga a quanto previsto al 7° comma del presente articolo gli aumenti periodici dei lavoratori di cui alla presente Parte seconda - ex impiegati in forza alla data del 25 luglio 1979, maturati dopo il 1° gennaio 1980 continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979. Di conseguenza per i suddetti valori e gli aumenti periodici, non si farà luogo ad alcuna operazione di ricalcolo in relazione alle variazioni dei minimi contrattuali di stipendio mensile previste alle date del 1° agosto 1979, 1° agosto 1980, 1° settembre 1981 e a quelle previste dal presente c.c.n.l.

A partire dal 27 novembre 1997 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni. Alla data del 30 giugno 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

<i>Livelli</i>	<i>Importo massimo in euro</i>
1°	181,79
2°	160,62
2°B	144,09
3°	133,76

4°	119,82
5°	111,55
6°	101,22

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 27 novembre 1997 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

<i>Livelli</i>	<i>Importo massimo in euro</i>
1°	32,94
2°	29,08
2°B	26,13
3°	24,29
4°	21,72
5°	20,24
6°	18,40

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti alla presente Parte seconda - ex impiegati.

Per i lavoratori di cui alla presente Parte seconda - ex impiegati in forza alla data del 25 luglio 1979 restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. 9 febbraio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

#### Art. 72

##### *(Indennità maneggio denaro - Cauzione)*

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

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

#### Art. 73

##### *(Trattamento di malattia ed infortunio)*

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire l'azienda il secondo giorno di assenza e inviare alla azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. In caso di interruzione del servizio, dovuto a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 6 mesi di anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi di anzianità di servizio oltre i 5 anni compiuti.

Per le anzianità di cui al punto a): intera retribuzione globale per i primi 2 mesi, metà per i 4 mesi successivi; per le anzianità di cui al punto b): intera retribuzione globale per i primi 3 mesi, metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi.

In caso di più malattie l'impiegato avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro all'impiegato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

L'impiegato soggetto all'Assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

- 1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente quelli di cui ai punti a) e b) l'impiegato percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere il servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Per l'assistenza o il trattamento in caso di malattia o di infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti in materia.

Per gli impiegati coperti di assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dalla azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, per dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

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

#### *Art. 74 (Congedo matrimoniale)*

In caso di matrimonio compete agli impiegati ed alle impiegate non in prova un periodo di congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi durante il quale l'impiegato 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 sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto all'impiegato che si dimetta per contrarre matrimonio.

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

L'impiegato dovrà presentare alla ditta il certificato di matrimonio entro 60 giorni di inizio del congedo.

#### *Art. 75 (Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)*

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

In tal caso, alla lavoratrice assente nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta una integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta.

In caso di estensione a norma di legge oltre detti termini del periodo di assistenza obbligatoria si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole previsto dal presente contratto e quello previsto dalla legge.

#### *Art. 76 (Servizio militare e richiamo alle armi)*

La chiamata di leva, o servizio equipollente, o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

L'impiegato chiamato alle armi o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

L'impiegato chiamato alle armi per il servizio di leva ha diritto alla decorrenza dell'anzianità. Ai fini del computo dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, sempreché l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

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

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi e sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

#### *Art. 77 (Doveri dell'impiegato)*

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



- 1) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda né svolgere attività contraria agli interessi di produzione aziendale; non abusare dopo risolto il contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale delle notizie attinte durante il servizio. A sua volta l'impresa non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedono i limiti di cui al presente comma e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del codice civile;
- 4) avere cura dei locali, del mobilio, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

**Art. 78**  
(Assenze e permessi)

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo in casi di impedimento giustificato.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

*Dichiarazione a verbale*

La dichiarazione di cui al 2° comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

**Art. 79**  
(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'indennità e della categoria cui appartiene l'impiegato.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

<i>Anni di servizio</i>	<i>Mesi</i>	
	<i>1ª e 2ª cat.</i>	<i>3ª, 4ª, 5ª, 6ª cat.</i>
Fino a 5	1 e 1/2	1
Oltre 5 fino a 10	2	1 e 1/2
Oltre i 10	2 e 1/2	2

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'impresa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

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

**Art. 80**  
(Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese, di almeno quindici giorni, verranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, gli eventuali premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato nonché l'indennità di contingenza.

La predetta norma vale solo per il computo della indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento viene regolato dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, convengono che a decorrere dal 27 novembre 1997 la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 18, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

*Art. 81*  
*(Certificato di lavoro)*

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

*Art. 82*  
*(Igiene e sicurezza del lavoro)*

Le imprese manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare l'incolumità dei lavoratori curando l'igiene, l'aerazione, l'illuminazione, la pulizia, il riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge; così come, nei casi previsti dalla legge saranno messi a disposizione degli impiegati i mezzi protettivi e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori degli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività. Le norme richiamate dal presente articolo si intendono completate con le altre disposizioni previste dalle vigenti leggi in materia.

Sezione II  
NORMA PER IL SETTORE ORAFI, ARGENTIERI ED AFFINI

Parte prima  
EX OPERAI

*Art. 83*  
*(Festività)*

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi di cui all'art. 23;
- b) le festività di:
  - 25 aprile (anniversario della liberazione);
  - 1° maggio (festa del lavoro);
  - 2 giugno (festa della Repubblica);
- c) le festività di cui appresso:
  - 1) Capodanno (1° gennaio);
  - 2) Epifania (6 gennaio);
  - 3) lunedì di Pasqua (mobile);
  - 4) Assunzione di Maria Vergine (15 agosto);
  - 5) Ognissanti (1° novembre);
  - 6) Immacolata Concezione (8 dicembre);
  - 7) Natale (25 dicembre);
  - 8) S. Stefano (26 dicembre);
- d) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede l'impresa.

Per il trattamento delle festività di cui ai punti b) e c) valgono le norme di legge. Le festività che coincidono con la domenica saranno retribuite nella misura di 1/6 dell'orario contrattuale.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Qualora la festività del S. Patrono del luogo coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento delle festività ad altra data od il pagamento della stessa.

Per le festività di cui al punto c) verrà applicato il trattamento a carico dei relativi Istituti previdenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.); l'impresa integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

*Dichiarazione a verbale*

Posto che dalla normativa prevista al presente articolo non possono conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi rispetto alle situazioni vigenti, a seguito del ripristino della festività dell'Epifania, di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e dalla conseguente riduzione dei "gruppi di 8 ore" di cui al 3° comma del punto ex festività dell'art. 18, ai lavoratori cui si applica la presente Parte prima - ex operai retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta un'ora e 20 minuti rapportata in dodicesimi con l'assorbimento delle condizioni di miglior favore presenti nelle aziende del settore.

*Art. 84*  
*(Sospensione del lavoro)*

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, le Organizzazioni sindacali periferiche, su richiesta di una delle parti, potranno incontrarsi per un esame della situazione.

*Art. 85*  
*(Lavoro a cottimo)*

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'impresa in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 5% del minimo di paga tabellare.

Tale condizione si presume adempiuta quando gli operai lavoratori a cottimo nel medesimo gruppo abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 5%.

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

*Art. 86*  
*(Ferie)*

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie di 160 ore retribuite, pari a 4 settimane.

I giorni festivi di cui ai punti b) e c) dell'art. 83 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli operai compatibilmente con l'esigenza di lavoro.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, di norma spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

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

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via eccezionale il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie per le giornate di ferie oltre le tre settimane, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità pari alla relativa retribuzione.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto. Le singole giornate di ferie si intendono ragguagliate ad 8 ore e la retribuzione relativa sarà possibilmente corrisposta all'inizio del godimento delle ferie stesse, assicurando comunque al lavoratore un congruo acconto.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

*Art. 87*  
*(Gratifica natalizia)*

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

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

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

*Art. 88*  
*(Aumenti periodici di anzianità)*

A partire dal 1° gennaio 1981 il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

- a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 1993;  
 b) dal 1° gennaio 1993 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica. Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti cc.cc.nn.l. di settore.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri Organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite. Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di 5 bienni. Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo. In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1981 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza. Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1980 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore. Lo scatto di anzianità in corso di maturazione al 31 dicembre 1980 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente maturate. Tale somma verrà riassorbita nel primo scatto al 5% al momento della maturazione di questo. I lavoratori che abbiano maturato il quarto aumento periodico (previsto dalla precedente normativa) dalla data del 31 marzo 1979 matureranno il primo aumento periodico secondo il nuovo regime il 1° aprile 1982. A partire dal 7 ottobre 1998 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato. Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni. Alla data del 31 dicembre 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

<i>Categoria</i>	<i>Importo massimo (in euro)</i>
1 <sup>a</sup>	178,18
2 <sup>a</sup>	159,07
3 <sup>a</sup>	134,79
4 <sup>a</sup>	121,88
5 <sup>a</sup>	113,62
6 <sup>a</sup>	102,77

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 7 ottobre 1998 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

<i>Categoria</i>	<i>Valore scatto in euro</i>
1 <sup>a</sup>	33,57
2 <sup>a</sup>	29,79
3 <sup>a</sup>	24,95
4 <sup>a</sup>	22,31
5 <sup>a</sup>	20,68
6 <sup>a</sup>	18,51

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria. La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti al presente c.c.n.l. Per i lavoratori di cui alla Parte terza, in forza alla data del 1° aprile 1980, restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. 3 maggio 1993. Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero concordare, con altre Associazioni di datori di lavoro, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

#### *Art. 89*

*(Igiene e sicurezza del lavoro)*

Per l'igiene e la sicurezza del lavoro valgono le norme di legge.

#### *Art. 90*

*(Indumenti di lavoro)*

Al lavoratore che in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso l'impresa.

#### Art. 91

##### *(Trattamento in caso di malattia e infortunio)*

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro il giorno successivo, salvo casi di giustificato impedimento.

In ogni caso il lavoratore dovrà inviare all'impresa, entro 48 ore, il certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi. In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto.

Analogamente, nel caso in cui il perdurare della malattia oltre i termini di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo t.f.r.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo della malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

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

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;

b) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

A partire dal 1° giugno 1976 le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione di fatto netta. Tale integrazione verrà corrisposta, a partire dal quarto giorno compreso.

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza che rientrano nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Nel caso di malattia di durata superiore a 7 (sette) giorni la integrazione decorrerà dal 1° giorno di malattia.

Le integrazioni di cui sopra saranno corrisposte per la durata massima di 150 giorni.

#### Art. 92

##### *(Congedo matrimoniale)*

In caso di congedo matrimoniale compete al lavoratore ed alla lavoratrice non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi remunerati con la retribuzione di fatto (pari a 80 ore) comprensiva di quanto corrisposto dall'INPS.

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

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

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

#### Art. 93

##### *(Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)*

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta una integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta.

In caso di estensione a norma di legge oltre detti termini del periodo di assistenza obbligatoria si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello previsto dalla legge.

#### Art. 94

*(Servizio militare e richiamo alle armi)*

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizio equipollente si fa riferimento alle disposizioni di cui al D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303.

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

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

*Art. 95**(Divieti)*

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso imprese diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

*Art. 96**(Assenze)*

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5% al 20% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate.

L'importo della multa non potrà mai superare 4 ore della retribuzione base.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, il lavoratore può essere licenziato ai sensi dell'art. 36 (Licenziamenti per mancanze).

L'assenza ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

*Art. 97**(Permessi)*

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

*Art. 98**(Consegna e conservazione degli utensili personali)*

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente il lavoratore deve farne richiesta al proprio datore di lavoro.

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione.

Qualsiasi variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'impresa di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore.

L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

Il lavoratore deve interessarsi di fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

*Art. 99**(Preavviso di licenziamento e dimissioni)*

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 36 (Licenziamento per mancanze) e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni in caso di anzianità di servizio presso l'impresa fino a 5 anni;
- 8 giorni in caso di anzianità oltre i 5 anni e fino a 10 anni;
- 10 giorni in caso di anzianità oltre i 10 anni.

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

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

*Art. 100*

*(Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto)*

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro è dovuta al lavoratore una indennità di anzianità da calcolarsi secondo quanto disposto dalle vigenti norme di legge nelle seguenti misure:

- 1) per anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1965: giorni 4 pari a ore 32 per ogni anno compiuto;
- 2) per anzianità di servizio maturata dal 1° febbraio 1966 al 30 giugno 1970: giorni 6 pari a 48 ore per ogni anno compiuto;
- 3) per anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1970 al 30 giugno 1973:
  - a) da 1 a 6 anni, giorni 7 pari a ore 56 per ogni anno compiuto;
  - b) da 7 a 12 anni, giorni 9 pari ad ore 72 per ogni anno compiuto;
  - c) da 13 a 20 anni, giorni 12 pari ad ore 96 per ogni anno compiuto;
  - d) oltre i 20 anni, giorni 15 pari ad ore 120 per ogni anno compiuto;
- 4) per anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1973 al 31 luglio 1979:
  - a) da 1 a 6 anni, giorni 10 pari ad 80 ore per ogni anno compiuto;
  - b) da 7 a 15 anni, giorni 15 pari a 120 ore per ogni anno compiuto;
  - c) oltre i 15 anni, giorni 20 pari a 160 ore per ogni anno compiuto;
- 5) per anzianità maturata dal 1° agosto 1979: dal 1° al 6° anno: 98 ore; dal 7° al 15° compiuto: 120 ore; oltre i 15: 170 ore.

Il calcolo dell'indennità di anzianità sarà effettuato sulla retribuzione globale di fatto in vigore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro con l'esclusione della contingenza maturata a decorrere dal 1° febbraio 1977; pertanto la contingenza non conglobata utile per il calcolo dell'indennità di anzianità che va quindi aggiunta a tale fine ai livelli salariali è la seguente:

- 1<sup>a</sup> categoria: euro 2,36;
- 2<sup>a</sup> categoria: euro 2,36;
- 3<sup>a</sup> categoria: euro 4,59;
- 4<sup>a</sup> categoria: euro 5,12;
- 5<sup>a</sup> categoria: euro 5,75;
- 6<sup>a</sup> categoria: euro 5,55;
- 7° livello: euro 5,72.

Le presenti norme valgono per il computo dell'indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento di fine rapporto di lavoro viene regolato dall'art. 2120 del codice civile, dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e da quanto previsto al punto 4, 1° comma del presente articolo.

In osservanza dell'art. 5 della legge 29 maggio 1982, n. 297, a far data dal 1° gennaio 1990, il trattamento di fine rapporto viene computato nella misura prevista dall'art. 1 della legge medesima.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., convengono che, a decorrere dalla firma della presente ipotesi, la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 18, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Parte seconda  
EX IMPIEGATI

*Art. 101*  
*(Festività per gli ex impiegati)*

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 23 (riposo settimanale);
- b) le festività di:
  - 25 aprile (anniversario della liberazione);
  - 1° maggio (festa del lavoro);
  - 2 giugno (festa della Repubblica);
- c) le festività di cui appresso:
  - 1) Capodanno;
  - 2) il 6 gennaio;
  - 3) il lunedì dopo Pasqua;
  - 4) Assunzione di Maria Vergine (15 agosto);
  - 5) Ognissanti;
  - 6) Immacolata Concezione (8 dicembre);
  - 7) Natale (25 dicembre);
  - 8) S. Stefano (26 dicembre);
- d) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Per il trattamento delle festività di cui al punto b) valgono le norme di legge.

Le ore di lavoro compiute durante i giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora una delle festività elencate ai punti b), c) e d) del 1° comma cada di domenica, agli impiegati è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno compensativo.

Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 22 per tali prestazioni.

*Art. 102  
(Aumenti periodici di anzianità)*

I lavoratori di cui alla presente Parte seconda - ex impiegati assunti a partire dal 1° ottobre 1980 per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

- a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 1993;
- b) dal 1° gennaio 1993 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

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

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti cc.cc.nn.l.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri Organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Al fine del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 5 bienni.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1981 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sulla indennità di contingenza che si riferiscono alla contingenza aumentata nel 1980.

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

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui nuovi minimi contrattuali in atto alle singole scadenze mensili.

I lavoratori di cui alla presente Parte seconda - ex impiegati in forza alla data del 1° ottobre 1980 proseguiranno nella maturazione dei 12 aumenti periodici di anzianità calcolati sul nuovo minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

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

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio dei lavoratori di cui alla presente Parte seconda - ex impiegati in forza alla data del 1° ottobre 1980 a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato dell'importo del 50% degli scatti di cui alla prima parte del comma precedente.

Il passaggio dal 5° al 4° livello della classificazione unica poiché avviene nell'ambito delle diverse categorie impiegatizie d'ordine, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente 15° comma, e gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati sui minimi di stipendio della nuova categoria d'ordine alla quale l'impiegato è stato assegnato.

A decorrere dal 1° gennaio 1981 in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di euro 1,55 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 dai lavoratori di cui alla presente Parte terza in forza alla data del 2 luglio 1979. Detta somma costituirà apposito aumento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.



Pertanto le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1980 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

In deroga a quanto previsto al 7° comma del presente articolo gli aumenti periodici dei lavoratori di cui alla presente Parte seconda - ex impiegati in forza alla data del 1° aprile 1980, maturati dopo il 1° gennaio 1980 continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 agosto 1980. Di conseguenza per i suddetti valori e gli aumenti periodici, non si farà luogo ad alcuna operazione di ricalcolo in relazione alle variazioni dei minimi contrattuali di stipendio mensile previste dopo il 1° settembre 1980.

Entro il mese di luglio 1994 le parti procederanno al conglobamento in un'unica soluzione delle diverse voci della retribuzione ed entro la stessa data procederanno alla trasformazione del meccanismo di calcolo degli aumenti periodici di anzianità in vigore a tale data.

Qualora, prima di tale data, intercorressero intese sindacali con altre Associazioni imprenditoriali contenenti meccanismi diversi da quelli previsti dal presente c.c.n.l. per la determinazione dell'importo degli aumenti periodici di anzianità, gli impegni di cui al comma precedente si adempiranno entro 30 gg dalla data di stipula delle intese stesse.

A partire dal 7 ottobre 1998 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni. Alla data del 31 dicembre 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

<i>Categoria</i>	<i>Importo massimo in euro</i>
1 <sup>a</sup>	178,18
2 <sup>a</sup>	159,07
3 <sup>a</sup>	134,79
4 <sup>a</sup>	121,89
5 <sup>a</sup>	113,62
6 <sup>a</sup>	102,78

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 7 ottobre 1998 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

<i>Categoria</i>	<i>Valore scatto in euro</i>
1 <sup>a</sup>	33,57
2 <sup>a</sup>	29,79
3 <sup>a</sup>	24,95
4 <sup>a</sup>	22,31
5 <sup>a</sup>	20,68
6 <sup>a</sup>	18,51

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti alla presente Parte seconda - ex impiegati.

Per i lavoratori di cui alla presente Parte seconda - ex impiegati, in forza alla data del 1° aprile 1980, restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. 3 maggio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero concordare, con altre Associazioni di datori di lavoro, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

#### *Art. 103*

##### *(Indennità maneggio denaro - Cauzione)*

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

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

#### *Art. 104*

##### *(Ferie)*

L'impiegato ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione globale di fatto come se avesse prestato servizio pari a:

- per anzianità da 1 a 18 anni compiuti: 4 settimane retribuite;

- per anzianità oltre i 18 anni: 4 settimane più 5 giorni retribuiti.

I giorni festivi di cui all'art. 101 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli impiegati compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di almeno un anno di servizio continuativo presso l'azienda, spetterà per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale di cui al 1° comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero; il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

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

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento delle ferie.

Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, l'impiegato non sia ammesso al godimento delle ferie per giornate di ferie oltre le 15, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

L'indennità dovuta all'impiegato per giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto all'impiegato il rimborso delle spese relative al viaggio.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

#### Art. 105

##### *(Tredicesima mensilità)*

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13<sup>a</sup> mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

#### Art. 106

##### *(Trattamento di malattia ed infortunio)*

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire l'azienda il secondo giorno di assenza e inviare alla azienda stessa entro 48 ore dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi di anzianità di servizio oltre i 5 anni compiuti;
- c) 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Per le anzianità di cui al punto a): intera retribuzione globale per i primi 2 mesi, metà per i 4 mesi successivi; per le anzianità di cui al punto b): intera retribuzione globale per i primi 3 mesi, metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro all'impiegato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

L'impiegato soggetto all'Assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente quelli di cui ai punti a) e b) l'impiegato percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di

licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere il servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Per l'assistenza o il trattamento in caso di malattia o di infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti la materia.

Per gli impiegati coperti di assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dalla azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, per dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Le parti convengono inoltre che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

#### *Art. 107*

##### *(Congedo matrimoniale)*

In caso di matrimonio compete agli impiegati ed alle impiegate non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale l'impiegato è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul 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 sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

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

L'impiegato dovrà presentare alla ditta il certificato di matrimonio entro 60 giorni dal giorno di inizio del congedo.

#### *Art. 108*

##### *(Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)*

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

In tal caso, alla lavoratrice assente nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta una integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta.

In caso di estensione a norma di legge oltre detti termini del periodo di assistenza obbligatoria si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole previsto dal presente contratto e quello previsto dalla legge.

#### *Art. 109*

##### *(Servizio militare e richiamo alle armi)*

La chiamata di leva, o servizio equipollente, o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

L'impiegato richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva ha diritto alla decorrenza dell'anzianità.

Ai fini del computo dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, sempreché l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

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

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi e sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

#### *Art. 110*

##### *(Doveri dell'impiegato)*

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

1) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda né svolgere attività contraria agli interessi di produzione aziendale; non abusare, dopo risolto il contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

A sua volta l'impresa non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedono i limiti di cui al presente comma e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del codice civile;

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

*Art. 111  
(Assenze e permessi)*

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo i casi di impedimento giustificato.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

*Dichiarazione a verbale*

La dichiarazione di cui al 2° comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

*Art. 112  
(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)*

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'indennità e della categoria cui appartiene l'impiegato.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

<i>Anni di servizio</i>	<i>Mesi</i>	
	<i>1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> cat.</i>	<i>3<sup>a</sup>, 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup>, 6<sup>a</sup> cat.</i>
Fino a 5	1 e 1/2	1
Oltre 5 fino a 10	2	1 e 1/2
Oltre 10	2 e 1/2	2

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'impresa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

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

*Art. 113  
(Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto)*

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese, di almeno quindici giorni, verranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, gli eventuali premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato nonché l'indennità di contingenza.

La predetta norma vale solo per il computo della indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento viene regolato dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, convengono che, a decorrere dalla firma del presente c.c.n.l., la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 18 è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

*Art. 114  
(Certificato di lavoro)*

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

*Art. 115  
(Igiene e sicurezza del lavoro)*

Le imprese manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare l'incolumità dei lavoratori curando l'igiene, l'aerazione, l'illuminazione, la pulizia, il riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge; così come, nei casi previsti dalla legge, saranno messi a disposizione degli impiegati i mezzi protettivi e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori degli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività.

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

*Art. 116  
(Trattamento in caso di temporanea sospensione dal lavoro o riduzione dell'orario di lavoro)*

In caso di temporanea sospensione dal lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile e l'indennità di contingenza non subiranno riduzioni, salvo diverso accordo tra le parti in sede sindacale.

Detto accordo potrà prevedere l'intervento economico del Fondo bilaterale costituito tra le parti a norma dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 e successive modificazioni.

Sezione III  
NORME PER IL SETTORE ODONTOTECNICA

Parte prima  
OPERAI

*Art. 117  
(Ferie)*

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie di 160 ore retribuite, pari a 4 settimane.

I giorni festivi di cui ai punti b), c), d) dell'art. 118 che ricorrono nel periodo di godimento di ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno dodici mesi consecutivi presso l'impresa, spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata utile ai fini della maturazione del rateo di ferie.

In caso di licenziamento o di dimissioni al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via eccezionale il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie, nonché per le giornate di ferie oltre le tre settimane, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità pari alla relativa retribuzione.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto. Le singole giornate di ferie si intendono ragguagliate ad 8 ore e la retribuzione relativa sarà possibilmente corrisposta all'inizio del godimento delle ferie stesse, assicurando comunque al lavoratore un congruo acconto.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

*Art. 118*  
*(Festività)*

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi di cui all'art. 23;
  - b) le festività di:
    - 25 aprile (anniversario della liberazione);
    - 1° maggio (festa del lavoro);
    - 2 giugno (festa della Repubblica);
  - c) le festività di cui appresso:
    - 1) Capodanno (1° gennaio);
    - 2) Epifania (6 gennaio);
    - 3) lunedì di Pasqua (mobile);
    - 4) Assunzione di M.V. (15 agosto);
    - 5) Ognissanti (1° novembre);
    - 6) Immacolata Concezione (8 dicembre);
    - 7) Natale (25 dicembre);
    - 8) S. Stefano (26 dicembre);
  - d) le festività di cui ai punti b), c), e) sono equiparate a 8 ore giornaliere se cadenti dal lunedì al venerdì; se cadenti di sabato o domenica sono equiparate a ore 6,66 per gli operai;
  - e) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede l'impresa. Qualora la festività coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data od il pagamento della stessa.
- Per le festività verrà applicato il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90, di cui ai punti c) e d).

Nei casi di assenza dal lavoro il giorno festivo di cui al punto d), per i quali i lavoratori percepiscono un trattamento a carico dei relativi Istituti previdenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.), l'impresa integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti predetti fino a raggiungere le retribuzioni normali che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Per quanto riguarda la festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

*Art. 119*  
*(Sospensione del lavoro)*

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, le Organizzazioni sindacali periferiche, su richiesta di una delle parti, potranno incontrarsi per un esame della situazione.

*Art. 120*  
*(Gratifica natalizia)*

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

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

Ai fini della maturazione del rateo di gratifica natalizia sarà considerata utile la frazione di mese superiore ai 15 gg.

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

*Art. 121*  
*(Aumenti periodici di anzianità)*

A partire dal 1° gennaio 1985 il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

- a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 1993;
- b) dal 1° gennaio 1993, per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

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

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentanti, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza

dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti cc.cc.nn.l.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri Organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di 5 bienni.

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

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1985 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1984 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Lo scatto di anzianità in corso di maturazione al 31 dicembre 1984 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente maturate. Tale somma verrà riassorbita nel primo scatto al 5% al momento della maturazione di questo.

A partire dal 4 dicembre 1998 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

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

Alla data del 31 dicembre 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

<i>Categorie</i>	<i>Importo massimo in euro</i>
1 <sup>as</sup>	195,22
1 <sup>a</sup>	165,27
2 <sup>a</sup>	149,26
3 <sup>a</sup>	122,92
4 <sup>a</sup>	111,04
5 <sup>a</sup>	103,80
6 <sup>a</sup>	94,00

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 4 dicembre 1998 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

<i>Categorie</i>	<i>Valore scatto in euro</i>
1 <sup>as</sup>	35,43
1 <sup>a</sup>	29,95
2 <sup>a</sup>	27,04
3 <sup>a</sup>	22,27
4 <sup>a</sup>	19,84
5 <sup>a</sup>	18,14
6 <sup>a</sup>	16,70

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori della presente Parte prima (operai).

Per i lavoratori di cui alla presente Parte prima (operai), in forza alla data del 31 dicembre 1984, restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. 26 luglio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero concordare, con altre Associazioni di datori di lavoro, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

**Art. 122**  
**(Indumenti di lavoro)**

Al lavoratore che in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso l'impresa.

**Art. 123**

*(Trattamento in caso di malattia o infortunio)*

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro il giorno successivo, salvo casi di giustificato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore, l'invio del certificato medico attestante la malattia, da recapitarsi a mezzo lettera A.R. entro 2 gg dalla data del rilascio.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio del lavoratore soltanto attraverso i servizi degli Istituti previdenziali di competenza.

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 9 mesi.

Nel caso di più assenze per malattia il periodo di assenza si intende riferito ad un arco temporale di 24 mesi.

Le malattie in corso alla data di stipula del presente accordo manterranno il periodo di conservazione del posto previsto dalla precedente regolamentazione, pari a 6 mesi.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dello stesso con il solo diritto al t.f.r. Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

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

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- b) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

Le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione di fatto. Tale integrazione verrà corrisposta, a partire dal quarto giorno compreso.

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza rientranti nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Nel caso di malattia di durata superiore a 7 giorni (sette), 9 giorni (nove) l'integrazione decorrerà dal primo giorno di malattia.

Le integrazioni di cui sopra saranno corrisposte per una durata massima di 150 giorni, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Le malattie in corso alla data di stipula del presente accordo manterranno i trattamenti economici previsti dalla precedente regolamentazione.

Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro che sia ascrivibile alla responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte per il trattamento come sopra regolato, restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti del detto importo.

*Art. 124**(Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)*

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

In tal caso, alla lavoratrice assente nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta una integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 100% della retribuzione netta di fatto.

In caso di estensione a norma di legge oltre detti termini del periodo di assistenza obbligatoria si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello previsto dalla legge.

*Art. 125**(Servizio militare)*

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizio sostitutivo civile, si fa riferimento alle disposizioni di cui al D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303.

Al lavoratore ripresentatosi nel termine di 30 giorni di cui all'art. 3 del citato decreto, dopo il compimento del servizio di leva, sarà riconosciuta - agli effetti della sola indennità d'anzianità - il periodo trascorso sotto le armi.

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



Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro, senza diritto al riconoscimento di cui sopra.

*Art. 126  
(Divieti)*

E' proibito al lavoratore di prestare l'opera propria presso imprese diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

*Art. 127  
(Consegna e conservazione degli utensili personali)*

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente il lavoratore deve farne richiesta al proprio datore di lavoro.

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'impresa di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione stessa.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

Il lavoratore deve interessarsi di fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

*Art. 128  
(Assenze)*

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5% al 20% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate.

L'importo della multa non potrà mai superare 3 ore di retribuzione.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, il lavoratore può essere licenziato ai sensi dell'art. 136 (licenziamento per mancanze).

L'assenza ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

*Art. 129  
(Permessi)*

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

*Art. 130  
(Custodia metalli preziosi)*

Al lavoratore incaricato di custodire e distribuire metalli preziosi o leghe, sarà riconosciuto un trattamento pari a quello previsto dall'art. 145.

*Art. 131  
(Preavviso di licenziamento e dimissioni)*

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 136 (licenziamento per mancanze) e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene il lavoratore:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Giorni</i>		
	<i>Cat. 1<sup>a</sup>S - 1<sup>a</sup> - 2<sup>a</sup></i>	<i>Cat. 3<sup>a</sup> - 4<sup>a</sup></i>	<i>Cat. 5<sup>a</sup> - 6<sup>a</sup></i>
Fino a 5	45	25	8
Oltre 5 e fino a 10	50	40	12

Oltre 10	60	45	18
----------	----	----	----

I giorni indicati in tabella si intendono di calendario.

Per i periodi di preavviso in corso alla data di stipula del presente accordo vale la normativa prevista dal c.c.n.l. 16 giugno 1989.

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

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

#### Art. 132

##### *(Indennità di anzianità e trattamenti di fine rapporto)*

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un'indennità d'anzianità da calcolarsi secondo quanto disposto dalle vigenti disposizioni di legge nelle seguenti misure:

1) per anzianità di servizio dal 31 dicembre 1972 al 31 dicembre 1973:

- gg 7 pari a 56 ore di retribuzione;

2) per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974:

- gg 9 dal 1° al 5° anno compiuto pari a 72 ore di retribuzione;

- gg 13 dal 6° al 15° anno compiuto pari a 104 ore di retribuzione;

- gg 15 oltre i 15 anni compiuti pari a 120 ore di retribuzione.

Le predette norme valgono per il computo dell'indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento di fine rapporto viene regolato dall'art. 2120 del codice civile, dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, e da quanto previsto al punto 2, 1° comma, del presente articolo.

A far data dal 1° gennaio 1990 il t.f.r. viene computato nella misura prevista dall'art. 1 della legge n. 297/1982.

Le parti in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., convengono che a decorrere dalla firma della presente ipotesi, la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

1988 (\*)

-----  
(\* N.d.R.: così nell'originale.

#### Art. 133

##### *(Congedo matrimoniale)*

In caso di matrimonio compete al lavoratore ed alla lavoratrice non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi remunerati con la retribuzione di fatto (pari a 80 ore) comprensiva di quanto corrisposto dall'INPS.

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

La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni.

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

#### Art. 134

##### *(Provvedimenti disciplinari)*

Le infrazioni del presente contratto e delle relative norme saranno punite:

a) con richiamo verbale;

b) con ammonizione scritta;

c) con multa fino a un massimo di 3 ore di retribuzione;

d) con la sospensione fino a un massimo di 3 giorni;

e) con il licenziamento ai sensi dell'art. 136 (Licenziamento per mancanze).

I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentino risarcimento di danni dovranno essere versati all'INPS.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

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

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

#### Art. 135

##### *(Ammonizioni, multe e sospensioni)*

Le ammonizioni, le multe e le sospensioni saranno inflitte al lavoratore che:

- abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la sospensione;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
- arrechi danni per disattenzione al materiale di officina o al materiale di lavorazione o occulti scarti di lavorazione;
- sia trovato addormentato;
- introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;
- si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza del lavoro.

Nei casi di maggiore gravità o recidiva, verrà inflitta la sospensione.

#### *Art. 136*

#### *(Licenziamento per mancanze)*

L'azienda potrà procedere al licenziamento del lavoratore senza preavviso nei seguenti casi:

- insubordinazione non lieve verso i superiori;
- reati per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato o comunque, per la loro natura, si renda impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- rissa all'interno dell'impresa, furto o frodi e danneggiamento volontario, con colpa, di materiali dell'impresa o di materiali di lavorazione;
- trafugamento di disegni, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'impresa;
- lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;
- lavorazione e costruzione nell'interno dell'impresa, senza autorizzazione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi;
- assenza ingiustificata per tre giorni di seguito o per tre volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 135, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo. Ai fini della recidiva non si terrà conto dei provvedimenti, trascorsi due anni dalla loro comminazione.

Indipendentemente dai provvedimenti di cui sopra in caso di danneggiamenti volontari o per colpa grave o di furto, il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni.

#### *Art. 137*

#### *(Indennità in caso di morte)*

In caso di morte del lavoratore le indennità di cui agli artt. 131 e 132 (preavviso di licenziamento) saranno corrisposte secondo le disposizioni dell'art. 2122 del codice civile.

#### *Art. 138*

#### *(Reclami e controversie)*

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate, qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti Associazioni sindacali territoriali degli artigiani e dei lavoratori.

In caso di mancato accordo per diversa interpretazione del contratto, prima di adire l'autorità giudiziaria, la vertenza sarà demandata all'esame delle parti stipulanti il presente contratto.

#### *Art. 139*

#### *(Cessione - Trasformazione o trapasso dell'azienda)*

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore, sempreché non venga liquidato dal precedente titolare, conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti, (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

### Parte seconda IMPIEGATI

#### *Art. 140*

#### *(Passaggio temporaneo di mansioni)*

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni inerenti alla categoria ed al gruppo a cui è stato assegnato.

In relazione alle esigenze aziendali, il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né

alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'impresa.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, il lavoratore passerà a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Il passaggio di categoria previsto dal precedente comma, dovrà essere effettuato anche nel caso in cui le mansioni di categoria superiore vengano disimpegnate dal lavoratore continuativamente, purché la somma dei singoli periodi, nel giro massimo di tre anni, raggiunga mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare o richiamo di durata non superiore alla durata del servizio di leva, aspettativa, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore nelle sue precedenti mansioni.

Al lavoratore comunque assegnato a compiere mansioni inerenti a categoria superiore a quella di appartenenza deve essere corrisposto in aggiunta alla sua normale retribuzione, un adeguato compenso non inferiore alla differenza tra la predetta sua normale retribuzione e quella che gli sarebbe spettata in caso di passaggio definitivo, alla categoria superiore.

#### Art. 141

##### (Aumenti periodici di anzianità)

A partire dal 1° gennaio 1985 il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

- a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 1993;
- b) dal 1° gennaio 1993 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

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

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti cc.cc.nn.l.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri Organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di 5 bienni.

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

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1985 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1984 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Lo scatto di anzianità in corso di maturazione al 31 dicembre 1984 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente maturate. Tale somma verrà riassorbita nel primo scatto al 5% al momento della maturazione di questo.

A partire dal 4 dicembre 1998 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

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

Alla data del 31 dicembre 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

Categorie	Importo massimo in euro
1 <sup>as</sup>	195,22
1 <sup>a</sup>	165,27
2 <sup>a</sup>	149,26
3 <sup>a</sup>	122,92
4 <sup>a</sup>	111,04
5 <sup>a</sup>	103,80
6 <sup>a</sup>	94,00

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 4 dicembre 1998 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

<i>Categorie</i>	<i>Valore scatto in euro</i>
1 <sup>°S</sup>	35,43
1 <sup>a</sup>	29,95
2 <sup>a</sup>	27,04
3 <sup>a</sup>	22,27
4 <sup>a</sup>	19,84
5 <sup>a</sup>	18,14
6 <sup>a</sup>	16,70

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori della presente Parte seconda (impiegati)

Per i lavoratori di cui alla presente Parte seconda (impiegati) in forza alla data del 31 dicembre 1984 restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. 26 luglio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero concordare, con altre Associazioni di datori di lavoro, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

#### *Art. 142 (Festività)*

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi;

b) le festività del:

- 25 aprile (anniversario della liberazione);

- 1° maggio (festa del lavoro);

- 2 giugno (festa della Repubblica);

c) le festività di cui appresso:

- Capodanno (1° gennaio);

- Epifania;

- il lunedì dopo Pasqua;

- Assunzione di M.V. (15 agosto);

- Ognissanti (1° novembre);

- Immacolata Concezione (8 dicembre);

- Natale (25 dicembre);

- S. Stefano (26 dicembre).

Per quanto riguarda la festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico per le festività che coincidono con la domenica;

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono.

Per il trattamento delle festività di cui al punto b) valgono le norme di legge.

Le ore di lavoro compiute durante i giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno compensativo. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorino di domenica, il compenso previsto dall'art. 22.

#### *Art. 143 (Ferie)*

Il lavoratore ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione globale di fatto come se avesse prestato servizio pari a:

- per anzianità da 1 a 18 anni compiuti: 4 settimane retribuite;

- per anzianità oltre i 18 anni: 4 settimane più 5 giorni retribuiti.

I giorni festivi di cui all'art. 142 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie. All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo delle ferie per non aver ancora un'anzianità di almeno un anno di servizio continuativo presso l'azienda, spetterà per ogni mese di servizio prestato, un

dodicesimo del periodo feriale di cui al 1° comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda. In caso di licenziamento o di dimissioni del lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento delle ferie.

Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie, nonché per giornate di ferie oltre le 15, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità sostitutiva, corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

In caso di richiamo in servizio nel periodo di ferie sarà corrisposto all'impiegato il rimborso delle spese relative al viaggio.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

#### Art. 144

*(Calcolo per ferie non godute, festività lavorate e straordinario)*

Agli effetti delle ferie non godute, delle festività lavorate, dello straordinario, i calcoli della indennità si effettuano con la seguente formula:

$$\text{Mensilità} \times \text{ore lavorate} / 173$$

#### Art. 145

*(Corresponsione della retribuzione)*

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui si riferisce la retribuzione (stipendio, eventuale incentivo di produzione, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 3 mesi dal giorno del pagamento, affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi la retribuzione, dovrà intanto essere corrisposta all'impiegato la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte dell'impiegato stesso della quietanza per la somma corrisposta.

#### Art. 146

*(Tredicesima mensilità)*

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore in occasione della ricorrenza natalizia una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato alla intera retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o cessazione di impiego durante il corso dell'anno il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti i mesi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

#### Art. 147

*(Indennità maneggio denaro - Cauzione)*

Il lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità pari a 6% minimo dello stipendio della categoria o gruppi di appartenenza e delle indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

#### Art. 148

*(Trattamento di malattia o infortunio)*

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il giorno successivo e inviare all'azienda entro due giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza

di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni compiuti.

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

Per le anzianità di cui al punto a): intera retribuzione globale per i primi 2 mesi; metà per i 4 successivi; per le anzianità di cui al punto b): intera retribuzione globale per i primi 3 mesi; metà retribuzione per i 5 mesi successivi.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro al lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

Il lavoratore soggetto all'Assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

1) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

2) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per l'eventuale periodo d'infortunio e di malattia professionale eccedente quello di cui ai punti a) e b) il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò avvenga e l'impresa non procede al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità per licenziamento.

Per l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia o infortunio per i lavoratori valgono le norme regolanti la materia.

Per i lavoratori coperti da assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, per dimissioni, ferie, 13<sup>a</sup> mensilità, ecc.).

#### *Art. 149*

##### *(Congedo matrimoniale)*

In caso di matrimonio compete al lavoratore ed alle lavoratrici non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale il lavoratore è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul 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 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

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

Il congedo matrimoniale spetta a 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 dal giorno di inizio del congedo.

#### *Art. 150*

##### *(Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)*

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

In tal caso, alla lavoratrice assente nei due mesi prima del parto e nei tre mesi successivi, sarà corrisposta una integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta.

In caso di estensione a norma di legge oltre detti termini del periodo di assistenza obbligatoria si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello previsto dalla legge.

#### *Art. 151*

*(Servizio militare e richiamo alle armi)*

La chiamata di leva o il richiamo alle armi o il servizio sostitutivo civile non risolve il rapporto di lavoro.

Il lavoratore chiamato alle armi per il servizio di leva ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

Il lavoratore chiamato alle armi per servizio di leva ha diritto alla decorrenza dell'anzianità.

Ai fini del computo della anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie, e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, sempreché il lavoratore chiamato alle armi presti almeno sei mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

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

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi sia per la chiamata per adempiere gli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

*Art. 152**(Doveri del lavoratore)*

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

1) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi di produzione aziendale;

4) non abusare, dopo risolto il contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

A sua volta l'impresa può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano nei limiti di cui al presente comma, e comunque quelli previsti dall'art. 2125 cod. civ.;

5) avere cura dei locali, del mobilio, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati;

6) il lavoratore deve astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, azioni che possano distoglierlo dall'espletamento delle mansioni affidategli.

*Art. 153**(Assenze e permessi)*

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Sempreché ricorrano giustificati motivi compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

*Dichiarazione a verbale*

La dichiarazione di cui al 2° comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione.

*Art. 154**(Provvedimenti disciplinari)*

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

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento con preavviso;

f) licenziamento senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lett. a), b), c).

Nel provvedimento di cui alla lett. e) incorre il lavoratore che commette infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c), d) non



siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera f).

Nel provvedimento di cui alla lett. f) incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre, indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

Nel provvedimento di cui alla lett. f) incorre altresì il lavoratore che commetta recidiva in qualunque delle mancanze per le quali siano stati comminati due provvedimenti di sospensione. Ai fini della recidiva non si terrà conto dei provvedimenti, trascorsi due anni dalla loro comminazione.

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 12 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

#### Art. 155

##### *(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)*

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle parti senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene il lavoratore.

<i>Anni di servizio</i>	<i>1ª S, 1ª, 2ª cat.</i>	<i>3ª, 4ª, 5ª, 6ª cat.</i>
Fino a 5	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre 5 e fino a 10	2 mesi	1 mese e 1/2
Oltre i 10	2 mesi e 1/2	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso stesso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'impresa concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'impresa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità.

#### Art. 156

##### *(Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto)*

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese, di almeno quindici giorni, verranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, gli eventuali premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi la retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato nonché l'indennità di contingenza.

Le predette norme valgono per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 dicembre 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento di fine rapporto di lavoro viene regolato dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

#### Art. 157

##### *(Indennità in caso di morte)*

In caso di morte del lavoratore l'indennità di cui agli artt. 155 e 156 (preavviso di licenziamento) saranno corrisposte secondo le disposizioni previste nell'art. 2122 del codice civile.

#### Art. 158

##### *(Certificato di lavoro)*

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

*Art. 159*

*(Trasformazione - Trapasso - Cessione - Cessazione e fallimento dell'impresa)*

Nel caso di trapasso, trasformazione o cessazione dell'impresa, il lavoratore che resta dipendente della ditta subentrante, conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato in tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o cessione dell'azienda il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità nonché alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

ALLEGATI

*Allegato 1*

. Accordo interconfederale 21 luglio 1988.

*(N.d.R.: omissis nel testo)*

*Allegato 2*

. Accordo interconfederale applicativo del decreto legislativo 81/2008 e s.m.i. del 13 settembre 2011.

*(N.d.R.: omissis nel testo)*

*Allegato 3*

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

*(N.d.R.: omissis nel testo)*

*Allegato 4*

*Profili formativi dell'apprendistato professionalizzante  
per il settore metalmeccanica ed installazione di impianti*

ADDETTO AGLI IMPIANTI ED AI PROCESSI  
METALLURGICI E MECCANICI

Figure professionali

- Addetto conduzione impianti
- Addetto impianti sistemi automatizzati
- Colatore
- Fonditore
- Laminatore
- Verniciatore
- Stampatore
- Formatore a mano
- Animista a mano
- Carpentiere in ferro
- Tagliatore con fiamma
- Saldatore

Area di attività

L'addetto che, avendo presente il ciclo di produzione e la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi metallurgici, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto finale.

Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera

- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità
- Saper intervenire sull'impianto utilizzato con operazioni di carico e scarico anche utilizzando apparecchiature di sollevamento
- Saper eseguire la saldatura elettrica e ossidoacetilenica con tecnologia manuale e/o automatizzata
- Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti
- Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria
- Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere e saper utilizzare le più comuni attrezzature da banco
- Saper utilizzare il computer per ottenere informazioni necessarie allo svolgimento della propria attività
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto

### ADDETTO ALLE MACCHINE UTENSILI

#### Figure professionali

- Addetto macchine attrezzate
- Fresatore
- Tornitore
- Addetto macchine a controllo numerico

#### Area di attività

L'addetto, sulla base di prescrizioni o cicli di lavoro o disegni, utilizzando anche procedure informatiche, conduce macchine operatrici mettendone a punto la regolazione e controllando la qualità del prodotto anche attraverso variazione dei parametri tecnici di processo; è in grado di intervenire in operazioni di manutenzione ordinaria e preventiva.

#### Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine
- Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere le caratteristiche ed il funzionamento delle macchine anche a CNC (fresatrici, torni, rettifiche, saldatrici, centri di tornitura, centri di lavoro, ecc.) e capacità di lavoro della macchina
- Essere in grado di collaborare con l'attrezzista per le operazioni di installazione degli attrezzi sulle macchine
- Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione (montaggio, codifica, presetting) in base alla scheda utensili ricevuta, sostituirli e provvedere alla loro manutenzione garantendo lo standard qualitativo richiesto dalla scheda controllo qualità
- Saper eseguire le operazioni di misura previste dalla scheda controllo qualità e registrare i dati rilevati garantendo lo standard qualitativo richiesto in autocontrollo
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria
- Saper effettuare semplici lavorazioni su banco
- Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati
- Conoscere i principi base dell'informatica e dei linguaggi di programmazione utilizzati
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto

### MONTATORE/INSTALLATORE/ATTREZZISTA/MANUTENTORE MECCANICO

## Figure professionali

- Riparatore
- Tubista
- Tubista impianti termosanitari e di condizionamento
- Ramista
- Primarista
- Montatore macchinario
- Manutentore meccanico
- Costruttore su banco (calibrista)
- Costruttore su macchine
- Manutentore meccanico
- Installatore impianti
- Attrezzista
- Attrezzatore di macchine

## Area di attività

L'addetto, sulla base di indicazioni, schede di manutenzione preventiva, disegni tecnici o schemi o cicli di lavorazione, esegue lavori di precisione e di natura complessa, per la costruzione/adattamento, riparazione, manutenzione al banco o su macchine operatrici, montando le attrezzature o macchinari o loro parti o impianti anche termosanitari con controllo e messa a punto degli stessi.

## Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza, compresa quella inerente l'impiantistica termotecnica: disegno di insieme e dei particolari, distinta base tecnica, ciclo di montaggio, scheda controllo qualità, piani di manutenzione preventiva
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine, compresi elementi di elettromeccanica
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche e meccaniche dei materiali impiegati nella costruzione del prodotto
- Conoscere la gestione del processo di montaggio, saper sviluppare un programma di montaggio, saper eseguire il montaggio di gruppi o sottogruppi meccanici e sapere dove intervenire con lavorazioni su banco, anche tramite la saldatura, e con le macchine utensili, per adattamenti eventualmente richiesti
- Saper eseguire la messa a punto delle macchine attrezzate e la regolazione degli impianti e modificare i complessi attrezzati esistenti in modo da variare le prestazioni finali
- Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria ed essere in grado di operare con colleghi in manutenzione preventiva e straordinaria degli impianti
- Conoscere gli strumenti e le tecniche di misura e di controllo per effettuare quanto richiesto dalla scheda controllo qualità ricevuta
- Conoscere gli strumenti ed i macchinari di lavoro, compresi quelli per l'attrezzaggio
- Conoscere le caratteristiche della componentistica meccanica ed elettromeccanica
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto

**MONTATORE/INSTALLATORE/MANUTENTORE  
ELETTRICO - ELETTROMECCANICO - ELETTRONICO**

## Figure professionali

- Guardafili
- Giuntista
- Installatore impianti elettrici
- Manutentore elettrico
- Addetto montaggio parti elettroniche
- Addetto montaggio parti elettromagnetiche
- Addetto cabine produzione e trasformazione elettrica
- Cablatore
- Installatore impianti di sicurezza
- Installatore impianti telefonia interna
- Installatore impianti hardware
- Tecnico hardware
- Riparatori di elettrodomestici - radio e TV
- Riparatori di impianti di ricezione

- Attrezzista linee telefoniche
- Antennista radar

#### Area di attività

L'operatore, sulla base di disegni tecnici, interviene nel montaggio, ripristino o riparazione di impianti elettrici di alta e bassa tensione, impianti elettronici e informatici e delle relative parti, di computers e di impianti di ricezione anche satellitare nonché di reti telefoniche e telematiche utilizzando anche strumentazione informatica, con controllo e messa a punto o in servizio con le opportune verifiche.

#### Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Conoscere e applicare la normativa di settore
- Leggere e interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: schemi elettrici anche con componentistica elettronica, capitolati, piani della qualità con livelli standard qualitativi per componentistica e circuitazione
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Conoscere gli elementi di base dell'elettrotecnica e dell'elettronica
- In riferimento allo schema dato saper scegliere i materiali ed i componenti necessari e realizzare in autonomia impianti di illuminazione e distribuzione elettrica in ambito civile
- Collaborare alla messa a punto di impianti e macchine elettriche e partecipare al loro collaudo
- In riferimento allo schema dato individuare i componenti anche elettronici di quadri di comando, controllo e regolazione di macchine ed impianti, operare il cablaggio delle apparecchiature e la installazione del quadro a bordo macchina
- Conoscere e saper gestire tramite tecnologia PLC circuiti elettropneumatici ed oleodinamici
- Saper installare reti di distribuzione anche informatica di tipo LAN ed intervenire su reti a banda larga
- Saper eseguire le lavorazioni meccaniche che possono essere richieste per la realizzazione degli impianti (alloggiamento apparecchiature, .....
- Conoscere e identificare i problemi elettrici in fase di manutenzione degli impianti elettrici civili e/o industriali
- Conoscere i metodi da applicare ed essere in grado di effettuare una ricerca guasti
- Saper controllare le riparazioni eseguite e saper eseguire una prova di ripristino
- Registrare sulla documentazione tecnica le fasi del lavoro ed i risultati
- Conoscere ed utilizzare gli strumenti e le tecniche di misura e di controllo specifici per gli impianti elettrici
- Conoscere gli strumenti ed i macchinari di lavoro
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto

### ADDETTO ALLA MANUTENZIONE MEZZI DI TRASPORTO

#### Figure professionali

- Elettrauto
- Autoriparatore
- Carrozziere
- Gommista

#### Area di attività

L'operatore è in grado, con l'ausilio di disegni o guide tecniche, di smontare, rimontare e revisionare gruppi propulsori - organi di trasmissione/direzione, impianti elettrici e componenti elettroniche di mezzi di trasporto, effettuando controlli e regolazioni anche con strumenti diagnostici informatici; inoltre è in grado di intervenire per ripristinare o sostituire parti della scocca e della carrozzeria degli stessi automezzi.

#### Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper scegliere e acquisire il materiale necessario

- Saper effettuare interventi sui differenti impianti degli automezzi
- Saper emettere una diagnosi in base ad un esame metodico delle anomalie
- Essere in grado di decidere il metodo di riparazione ed effettuare le riparazioni sulla base dell'ordine dei lavori
- Saper valutare il livello di usura e l'idoneità residua dei pezzi di ricambio
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria compresa la messa a punto, la riparazione e la sostituzione di tutti i pezzi di ricambio necessari
- Saper effettuare la messa a punto e la sostituzione di tutte le componenti
- Saper installare accessori che rientrano nell'ambito delle ordinarie mansioni del riparatore
- Saper effettuare piccoli interventi di verniciatura
- Saper registrare i dati tecnici relativi al processo lavorativo ed ai risultati
- Conoscere ed usare gli strumenti, le attrezzature e i sistemi di controllo, con particolare riferimento alla strumentazione elettronica ed informatica
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere e saper usare gli strumenti di misura, verifica e di controllo
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto

#### ADDETTO ALLA GESTIONE DELLA PRODUZIONE

##### Figure di riferimento

- Programmatore di produzione
- Metodista di lavorazioni meccaniche

##### Area di attività

L'addetto segue ed organizza il processo produttivo, sulla base del programma di produzione; ottimizza i flussi e l'intero ciclo di produzione e sceglie la soluzione organizzativa ottimale anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavorazione al fine del miglioramento della modalità di esecuzione, intervenendo in caso di anomalie e collaborando per la definizione dei cicli e delle attrezzature occorrenti.

##### Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: disegno di insieme e dei particolari, distinta base tecnica, ciclo di lavorazione, scheda controllo qualità
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Essere in grado di collaborare nella preparazione dei programmi per MUCN anche con utilizzo di sistemi CAM
- Saper compilare la distinta base ed assegnare la codifica
- Essere in grado di collaborare a individuare eventuali soluzioni organizzative e tecniche diverse in caso di difficoltà
- Saper interagire con la progettazione e la programmazione e con gli operatori addetti all'automazione e all'informatizzazione del lavoro
- Essere in grado di collaborare alla compilazione del ciclo di lavoro
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

#### ADDETTO ALL'UFFICIO TECNICO E PROGETTAZIONE

##### Figure professionali

- Addetto lucidi e trascrizione disegni al CAD
- Disegnatore e lucidista particolarista
- Modellista in legno (prototipizzazione per la carrozzeria)

##### Area di attività

L'addetto, sulla base di indicazioni o con riferimento a schemi esistenti, esegue disegni costruttivi meccanici o elettrici con l'ausilio di stazioni computerizzate di sistemi CAD, definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze anche attraverso la costruzione di modelli; prepara la distinta dei materiali, attraverso l'elaborazione di programmi automatici necessari all'esecuzione dei cicli lavorativi, intervenendo anche durante la loro messa a punto.

#### Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Conoscere la normativa di settore
- Leggere ed interpretare progetti e schemi logici e la documentazione tecnica relativa
- Conoscere le tecnologie meccanica e/o elettrica e/o elettronica
- Conoscere e realizzare il disegno tecnico meccanico e/o elettrico e/o elettronico con strumenti tradizionali e con l'utilizzo di sistemi CAD; rappresentare, attraverso una codifica completa, le caratteristiche sulla natura, sulla geometria e sulle dimensioni del/dei componente disegnato
- Essere in grado di garantire la trasferibilità delle informazioni tra utenti diversi e favorire l'integrazione del disegno-progetto con le altre fasi del processo produttivo
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto

#### ADDETTO AL CONTROLLO ED AL COLLAUDO DI QUALITA'

##### Figure professionali

- Collaudatore
- Addetto prove di laboratorio
- Addetto sala prove
- Operatore di laboratorio
- Addetto controllo qualità

##### Area di attività

L'addetto interagisce sia esternamente che all'interno dell'azienda con le altre funzioni quali la produzione e l'ufficio tecnico, è in grado di verificare che il prodotto sia conforme ai requisiti richiesti, è in grado di verificare la fattibilità in base a standard qualitativi di accettabilità, controlla il processo produttivo utilizzando strumentazioni e prove di laboratorio.

#### Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper utilizzare la metodologia e la strumentazione adeguata per effettuare il collaudo, comprese le prove meccaniche e di funzionalità, in riferimento a quanto richiesto dalla scheda controllo qualità
- Conoscere ed applicare i metodi per le verifiche di conformità del prodotto finito o semilavorato
- Saper verificare le schede di autocontrollo pervenute dalla produzione
- Conoscere ed usare la documentazione tecnica per registrare le fasi del lavoro ed i risultati
- Conoscere i metodi, le tecniche e gli strumenti di controllo e collaudo
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti di misura manuali e computerizzati
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere la normativa internazionale sulla certificazione di qualità e le procedure relative alla gestione degli strumenti
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

#### ADDETTO AI SERVIZI LOGISTICI

##### Figure professionali

- Imballatore
- Conduttore mezzi di trasporto
- Gruista
- Imbragatore magazziniere

##### Area di attività

L'addetto, grazie alla conoscenza del processo produttivo, collabora nella gestione del flusso delle materie prime, dei semilavorati e del prodotto finito, anche attraverso sistemi informatici interni; è in grado di provvedere alla gestione delle materie prime, dei semilavorati e del prodotto finito, ed alla loro

movimentazione, attraverso sistemi automatizzati o con automezzi di diversa natura per lo spostamento ed il trasporto del materiale; è in grado di eseguire la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati.

#### Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Saper definire la movimentazione interna di grezzi, semilavorati, commerciali, prodotti finiti, sulla base della convenienza economica
- Saper definire i magazzini: accettazione, semilavorati, finiti, materie ausiliarie alla produzione
- Saper scegliere i mezzi da utilizzare per movimentare ed immagazzinare i prodotti
- Saper curare lo spostamento dei materiali anche attraverso l'uso delle macchine
- Saper effettuare la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto

#### ADDETTO ALL'AMMINISTRAZIONE E AI SERVIZI GENERALI AZIENDALI

##### Figure professionali

- Segretario
- Addetto compiti vari di ufficio
- Centralinista telefonico
- Contabile
- Dattilografo
- Stenodattilografo

##### Area di attività

L'addetto è in grado di raccogliere, selezionare ed elaborare semplici informazioni e dati, lavorare su procedure ordinarie predeterminate e applicativi specifici, anche automatizzati, al fine di predisporre e compilare la documentazione e la modulistica relativa; è in grado di produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne con strumenti adeguati compresi quelli telematici, smistare documenti cartacei ed informatici, organizzare, accedere a ed utilizzare archivi.

#### Conoscenze e competenze professionali

Da individuare in un gruppo "ad hoc"

Titoli di studio ritenuti idonei rispetto alle attività comuni  
ai gruppi di figure professionali individuati per il settore metalmeccanico

<i>Raggruppamenti</i>	<i>Qualifica triennale (rilasciata dagli istituti professionali)</i>	<i>Diplomi quinquennali (rilasciati o dagli istituti professionali o dagli istituti tecnici industriali)</i>
1. Addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali	Operatore della gestione aziendale Operatore dell'impresa turistica Operatore dei servizi di ricevimento e segreteria	Tecnico della gestione aziendale Tecnico dei servizi turistici Ragioniere (varie specializzazioni) Perito commerciale (varie sperimentazioni) Perito aziendale (varie sperimentazioni)
2. Addetto ai servizi logistici	Nessuno	Nessuno
3. Addetto all'ufficio tecnico e progettazione	Operatore meccanico	Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
4. Addetto alla gestione della produzione		Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
5. Addetto impianti e processi metallurgici e metalmeccanici		Tecnico delle industrie meccaniche Tecnico dei sistemi energetici Perito industriale per la meccanica Perito industriale termotecnico
6. Addetto alle macchine utensili	Operatore meccanico	Tecnico delle industrie meccaniche



7. Montatore/installatore/ manutentore/attrezzista meccanico	Operatore meccanico Operatore termico	Tecnico delle industrie meccaniche Tecnico dei sistemi energetici Perito industriale settore meccanico
8. Montatore/installatore/ manutentore elettrico- elettromeccanico	Operatore elettrico Operatore elettronico Operatore delle telecomunicazioni	Tecnico delle industrie elettriche- elettroniche Perito industriale per l'elettronica Perito industriale per l'elettrotecnica Perito industriale per l'informatica Perito industriale per le telecomunicazioni
9. Addetto al controllo ed al collaudo di qualità		Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
10. Manutentore mezzi di trasporto	Operatore termico (specializzazione motoristi)	Tecnico dei sistemi energetici (settore auto)

**Nota**

Per ciascun profilo le qualifiche e i diplomi corrispondenti sono stati individuati con il criterio dell'individuazione delle competenze in uscita corrispondenti in tutto, ma più spesso almeno in parte, a quelle previste dalla formazione in apprendistato.

**Allegato 5****Profili formativi per il settore orafa, argentiero ed affini****ADDETTO/TECNICO DI OFFICINA E OPERATORE MACCHINE UTENSILI****Figure professionali**

- Addetto a macchine manuali e semiautomatiche
- Addetto a macchine CNC
- Fresatore
- Tornitore
- Trapanista
- Montatore
- Attrezzista
- Lapidatore

**Area di attività**

L'addetto, sulla base di prescrizioni o cicli di lavoro o disegni, utilizzando anche procedure informatiche, conduce macchine operatrici mettendone a punto la regolazione e controllando la qualità della lavorazione; è in grado di intervenire in operazioni di manutenzione ordinaria e preventiva.

**Conoscenze e capacità tecnico-professionali**

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere le caratteristiche ed il funzionamento delle macchine anche a CNC (fresatrici, torni, rettifiche, saldatrici, centri di tornitura, centri di lavoro, ecc.) e capacità di lavoro della macchina
- Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione (montaggio, codifica, presetting) in base alla scheda utensili ricevuta
- Saper eseguire le operazioni di misura previste dalla scheda controllo qualità e registrare i dati rilevati garantendo lo standard qualitativo richiesto in autocontrollo
- Conoscere i principi base dell'informatica e dei linguaggi di programmazione utilizzati
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro

**ADDETTO/TECNICO ALLE ATTIVITA' PREPARATORIE**

## Figure professionali

- Fonditore e preparatore leghe
- Trafilatore
- Laminatore
- Stampatore
- Affinatore
- Saggiatore

## Area di attività

L'addetto, avendo presente il ciclo di produzione e/o la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi, eventualmente variandone alcuni parametri secondo scheda tecnica predisposta, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto in fase di lavorazione.

## Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal sistema di qualità aziendale
- Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Conoscere ed applicare gli elementi di base del processo di lavorazione dei materiali
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Saper eseguire la saldatura con tecnologia manuale e/o automatizzata
- Essere in grado di monitorare la qualità del semilavorato in uscita
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

## ADDETTO/TECNICO DI MICROFUSIONE E ATTIVITA' CORRELATE

## Figure professionali

- Cerista
- Tagliatore di gomme
- Fonditore
- Preparatore di cilindri

## Area di attività

L'addetto, avendo presente il ciclo di produzione e/o la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi, eventualmente variandone alcuni parametri secondo scheda tecnica predisposta, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto in fase di lavorazione.

## Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal sistema di qualità aziendale
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e la scheda di controllo qualità
- Saper verificare la corrispondenza tra il semilavorato prodotto e il disegno tecnico/creativo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Conoscere ed applicare gli elementi di base del processo di preparazione dei materiali
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Essere in grado di monitorare la qualità del semilavorato in uscita
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

ADDETTO/TECNICO DI ASSEMBLAGGIO E  
LAVORAZIONI SUL SEMILAVORATO

## Figure professionali

- Banconista
- Incassatore
- Incisore
- Cesellatore

## Area di attività

L'addetto, sulla base di indicazioni, schede, disegni tecnici o schemi/cicli di lavorazione, esegue lavori di precisione sul semilavorato, anche mediante l'assemblaggio di varie parti del prodotto.

## Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Saper eseguire la saldatura con tecnica manuale e/o automatizzata
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro

## ADDETTO/TECNICO DI FINISSAGGIO

## Figure professionali

- Pulitore
- Sgrassatore
- Asciugatore
- Addetto alla galvanica
- Bruschiatore/Spazzolatore
- Smaltatore
- Lucidatore

## Area di attività

L'addetto, sulla base di indicazioni o di disegni, esegue sul prodotto predefinito operazioni di precisione relative alla finitura superficiale per la realizzazione del prodotto finale.

## Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- Saper verificare la corrispondenza tra un semilavorato prodotto e il prodotto finito
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione
- Conoscere, preparare e manutendere gli eventuali impianti necessari per la lavorazione
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro

ADDETTO/TECNICO AL CONTROLLO ED  
AL COLLAUDO DI QUALITÀ/ESTETICO-FUNZIONALE

## Figure professionali

- Addetto prove
- Operatore di laboratorio

- Addetto controllo qualità/estetica/funzionale
- Tecnico di laboratorio
- Tecnico di sala prove

#### Area di attività

L'addetto interagisce sia esternamente che all'interno dell'azienda con le altre funzioni, è in grado di verificare che il prodotto anche sotto il profilo estetico sia conforme ai requisiti richiesti e ai canoni forniti dai clienti e dalla progettazione, è in grado di verificare la fattibilità in base a standard qualitativi di accettabilità, controlla il processo produttivo utilizzando strumentazioni e prove di laboratorio.

#### Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal sistema di qualità aziendale
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper utilizzare la metodologia e la strumentazione adeguata per effettuare il collaudo, comprese le prove meccaniche e di funzionalità, in riferimento a quanto richiesto dalla scheda controllo qualità
- Conoscere ed applicare i metodi per le verifiche di conformità del prodotto finito o semilavorato
- Saper verificare le schede di autocontrollo pervenute dalla produzione
- Conoscere ed usare la documentazione tecnica per registrare le fasi del lavoro ed i risultati
- Conoscere i metodi, le tecniche e gli strumenti di controllo e collaudo di prodotti con complesse funzioni logiche e tecnologiche
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti di misura manuali e computerizzati
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere la normativa internazionale sulla certificazione di qualità e le procedure relative alla gestione degli strumenti
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Conoscere e saper applicare le tecniche di analisi e controllo delle prestazioni di un processo (SPC)
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro
- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici

### ADDETTO/TECNICO DI AMMINISTRAZIONE AZIENDALE

#### Figure professionali

- Contabile

#### Area di attività

L'addetto è in grado di operare nel settore amministrativo dell'azienda, eseguendo, anche tramite l'ausilio dei supporti informatici dedicati, operazioni di imputazione dei dati e contabilizzazione dei fatti amministrativi, di sistemazione, rettifica e chiusura dei conti; effettua i necessari interventi operativi sulle posizioni contabili dei clienti e dei fornitori, eseguendo verifiche ed elaborando situazioni preventive e/o consuntive, con particolare riferimento all'elaborazione del bilancio civilistico e fiscale dell'azienda.

#### Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Conoscere i principi economici, finanziari e contabili
- Conoscere le principali normative fiscali vigenti
- Essere in grado di effettuare le rilevazioni contabili in partita doppia (contabilità clienti, fornitori, contabilità IVA)
- Conoscere e saper utilizzare i diversi mezzi e sistemi di pagamento ed incasso
- Essere in grado di impostare il primo bilancio di verifica
- Conoscere i criteri generali che guidano l'interpretazione e la lettura del bilancio d'esercizio
- Essere in grado di leggere i dati di bilancio per poter valutare i risultati conseguiti dalla propria azienda
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti previsti dal sistema gestionale aziendale per le registrazioni delle operazioni e dei fatti contabili
- Conoscere l'ambiente dell'Office Automation ed essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware
- Essere in grado di impostare documenti di testo semplici e di creare ed automatizzare tabelle semplici per elaborazioni extracontabili

- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione e l'archiviazione dei documenti contabili
- Conoscere ed applicare i criteri di valutazione per le operazioni di chiusura dei conti e redazione del bilancio
- Essere in grado di effettuare verifiche mirate in ambito contabile, fiscale e dichiarativo
- Conoscere i principali indici di redditività, finanziari e patrimoniali
- Essere in grado di elaborare dei dati informativi del bilancio per la redazione di report significativi
- Saper lavorare in un team
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

#### ADDETTO AI SERVIZI GENERALI AZIENDALI

##### Figure professionali

- Segretario - Segretario assistente
- Addetto compiti vari di ufficio
- Centralinista telefonico

##### Area di attività

L'addetto è in grado di produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne con strumenti adeguati compresi quelli telematici, smistare richieste telefoniche, documenti cartacei ed informatici, organizzare, accedere a ed utilizzare archivi.

##### Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Conoscere e applicare le tecniche della comunicazione verbale e telefonica per la gestione della relazione interpersonale
- Conoscere le componenti, le fasi e gli obiettivi della comunicazione scritta e delle principali forme di comunicazione aziendale
- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione della posta e l'archiviazione dei documenti cartacei
- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per l'organizzazione delle riunioni
- Conoscere e applicare le procedure per l'organizzazione di viaggi di lavoro
- Conoscere la funzionalità dell'office automation
- Conoscere gli elementi di base per navigare nella rete Internet e gestire la posta elettronica
- Conoscere l'ambiente dell'Office Automation ed essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware
- Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto
- Conoscere e saper utilizzare le funzionalità avanzate dei software applicativi, quali per esempio, programmi di scrittura, calcolo, presentazione, ecc.
- Essere in grado di produrre documenti semplici e complessi, tabelle e grafici relativi, presentazioni efficaci e sapere integrare i file relativi agli applicativi utilizzati
- Saper lavorare in un team
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

#### ADDETTO/TECNICO SISTEMI INFORMATICI E TELEMATICI

##### Figure professionali

- Operatore
- Programmatore
- Analista
- Programmatore
- Tecnico programmatore di assistenza e installazione

##### Area di attività

L'addetto è in grado di eseguire operazioni di data entry sui sistemi informatici gestionali, effettuare l'analisi dei processi organizzativi aziendali e delle relative attività, per elaborare, anche con il supporto di specialisti esterni, procedure per la gestione del sistema informativo aziendale (come ad es. amministrazione, produzione, commerciale, .....); è in grado di sviluppare programmi e di realizzarne la manutenzione e personalizzazione utilizzando, anche in modo integrato, gli strumenti informatici e telematici aziendali attraverso la conoscenza dei linguaggi di programmazione necessari; fornisce un supporto operativo agli utenti degli strumenti hardware e software in dotazione, intervenendo, in caso di anomalie, per il ripristino della funzionalità.

##### Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Conoscere le metodiche e saper utilizzare gli strumenti per la creazione, disegno ed analisi dei processi aziendali che prevedono il ricorso a tecnologie informatiche
- Conoscere le metodologie di rilevazione dei fabbisogni informativi

- Conoscere ed utilizzare le metodologie e le tecniche di rappresentazione dei processi a contenuto informatico
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti informatici a supporto delle metodologie e tecniche di analisi
- Eseguire operazioni di caricamento ed estrazione dei dati sui sistemi informatici aziendali
- Conoscere gli strumenti hardware per progettare architetture informatiche di rete
- Essere in grado di utilizzare i principali linguaggi di programmazione per realizzare, modificare e personalizzare programmi
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativo o informativo tra le sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici
- Saper lavorare in un team
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

## TECNICO ACQUISTI

Figure professionali

- Approvvigionatore

Area di attività

L'addetto, nel quadro degli obiettivi e delle attività della funzione acquisti, è in grado di affrontare le problematiche determinate dall'oggetto/servizio acquistato, attraverso la scelta e l'omologazione dei fornitori; è in grado di considerare gli aspetti procedurali legati alla determinazione dei fabbisogni interfacciandosi con la logistica aziendale per la gestione delle richieste d'acquisto; sa pervenire alla formulazione delle richieste d'offerta ed alla loro valutazione anche per mezzo delle conoscenze degli aspetti legali dei contratti di acquisto e della capacità di gestire la trattativa sia dal punto di vista tecnico che comportamentale.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Conoscere le problematiche determinate dall'oggetto/servizio acquistato
- Essere in grado di gestire gli aspetti procedurali legati alla determinazione dei fabbisogni e per l'elaborazione del budget degli approvvigionamenti
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche per la valutazione e selezione dei fornitori
- Essere in grado di gestire le richieste di acquisto
- Conoscere gli aspetti legali riferiti alle tipologie di contratti maggiormente utilizzate
- Essere in grado di formulare le richieste di offerta e di valutare le offerte
- Essere in grado di gestire una trattativa d'acquisto dal punto di vista tecnico e comportamentale
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra le sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici con particolare riferimento alla programmazione della produzione e alla gestione delle scorte e dei magazzini
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti previsti dal sistema gestionale aziendale e le tecniche e gli strumenti per l'"e-procurement"
- Saper lavorare in un team
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

## TECNICO AREA SELEZIONE/SVILUPPO/FORMAZIONE RISORSE UMANE

Figure professionali

- Addetto alla selezione/sviluppo/formazione delle risorse umane.

Area di attività

Il tecnico area gestione del personale possiede padronanza degli strumenti, metodi e tecniche per la pianificazione, programmazione e controllo della gestione del personale.

Utilizza le risorse (tecniche ed economiche) assegnate, svolgendo i propri compiti in un'ottica di integrazione con le altre funzioni/processi aziendali e di miglioramento tecnico-organizzativo anche grazie a capacità di problem setting/solving e di innovazione.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione personale
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e gestione delle risorse umane
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "personale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere gli elementi fondamentali relativi alla progettazione di una struttura organizzativa
- Conoscere gli strumenti e le metodologie per il reclutamento e la selezione del personale
- Conoscere gli strumenti, le metodologie e la normativa per la formazione, lo sviluppo e la valutazione del personale
- Essere in grado di utilizzare software applicativi e strumenti informatici e telematici a supporto delle attività gestite

- Essere in grado di pianificare, gestire e controllare le variabili organizzative ed economico-finanziarie più rilevanti per l'attività; essere in grado di strutturare efficacemente le attività, le risorse possedute, il tempo disponibile per il raggiungimento di un obiettivo (organizzazione/programmazione)
- Essere in grado di catturare l'attenzione dell'interlocutore attraverso una comunicazione chiara, sintetica ed esaustiva, mostrando interesse verso il confronto e l'ascolto attivo delle opinioni altrui al fine di favorire e sviluppare le relazioni interpersonali (comunicazione)
- Essere in grado di individuare e risolvere i problemi analizzandoli e giungendo rapidamente alla proposta di soluzioni efficaci e coerenti, mantenendo una visione integrata di tutte le variabili presenti (ad esempio economiche, aziendali, umane, tecniche e di contesto) (elaborazione sistemica/problem setting/solving)
- Essere in grado di individuare soluzioni innovative e promuovere nuove modalità nel risolvere i problemi creando nella proprio ambito di riferimento le condizioni perché ci possa essere innovazione (innovazione)
- Essere in grado di coordinare tecnicamente un gruppo di lavoro funzionale o interfunzionale costituito da persone interne e/o esterne all'azienda
- Saper lavorare in un team
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

## TECNICO AREA MARKETING

### Figure professionali

- Addetto al marketing

### Area di attività

Il tecnico area marketing, possiede padronanza degli strumenti, metodi e tecniche che permettano di svolgere funzioni di marketing strategico ed operativo.

### Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "marketing e vendite"
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "marketing e vendite" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie di analisi del mercato e della concorrenza
- Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie per l'individuazione dei bisogni del cliente e di formulazione di risposte adeguate
- Capacità di gestione delle principali leve del marketing mix: prodotto, prezzo, distribuzione e comunicazione
- Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandone le linee-guida per il futuro
- Essere in grado di cogliere e di rispondere alle esigenze sia del cliente interno che esterno, ponendosi nell'ottica che il proprio lavoro è rivolto ad un cliente finale, andando anche oltre la propria competenza specifica (orientamento al cliente)
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

## TECNICO AREA AMMINISTRAZIONE/GESTIONE DEL PERSONALE

### Figure professionali

- Addetto all'Ufficio del personale

### Area di attività

Il tecnico area amministrazione del personale, possiede la conoscenza del diritto del lavoro e del c.c.n.l. di riferimento, della padronanza degli aspetti giuridici, amministrativi e fiscali che regolano il rapporto di lavoro.

### Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Conoscere le tematiche inerenti la costituzione, gestione ed estinzione del rapporto, in particolare per quanto attiene il profilo giuslavoristico
- Conoscere gli adempimenti amministrativi, previdenziali e fiscali relativi a tutte le fasi del rapporto di lavoro, dall'instaurazione alla risoluzione
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti operativi per l'attività di amministrazione del personale
- Essere in grado di applicare le modalità di calcolo degli elementi retributivi, contributivi e fiscali per la predisposizione del cedolino paga e la compilazione della modulistica previdenziale e fiscale
- Relazionarsi con le Rappresentanze sindacali interne e con le Organizzazioni sindacali
- Relazionarsi con le Associazioni datoriali territoriali e di categoria

- Conoscere gli specifici approfondimenti sulla applicazione di alcune disposizioni che riguardano l'amministrazione del personale, focalizzando l'analisi sulle novità introdotte dalle disposizioni di legge in materia
- Essere in grado di utilizzare software applicativi e strumenti informatici e telematici a supporto delle attività gestite
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

#### TECNICO AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO

Figure professionali

- Addetto al controllo di gestione

Area di attività

Il tecnico area pianificazione e controllo possiede la padronanza degli strumenti, metodi e tecniche per la pianificazione, programmazione e controllo economico.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Conoscere le logiche e le modalità di pianificazione di lungo e medio e di programmazione di breve termine
- Conoscere le procedure tecnico-amministrative più appropriate, sia per aziende con produzioni in serie e/o processo che per quelle operanti su commessa
- Essere in grado di impostare un piano di contabilità (piano dei conti, piano dei centri, dei prodotti)
- Conoscere le principali configurazioni di costo e capacità di utilizzo a fini gestionali
- Conoscere ed essere in grado di utilizzare le metodologie di controllo gestionale, sia dal punto di vista tecnico che dal punto di vista amministrativo
- Conoscere ed essere in grado di utilizzare le metodologie di base per impostare correttamente e/o migliorare le procedure di elaborazione del budget
- Essere in grado di realizzare l'aggregazione dei dati, la consuntivazione e la costruzione di report significativi
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "pianificazione e controllo" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

#### TECNICO AREA ELABORAZIONE DATI

Figure professionali

- Addetto all'elaborazione dati

Area di attività

Il tecnico area elaborazione dati conosce in modo approfondito i processi organizzativi primari e di supporto e le relative attività, ha padronanza degli strumenti, linguaggi, software dell'information e communication technology, contribuisce allo sviluppo ed alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Conoscere le metodiche e saper utilizzare gli strumenti per la creazione, il disegno e l'analisi dei processi aziendali che prevedono il ricorso a tecnologie informatiche
- Eseguire operazioni di caricamento e di estrazione dei dati sui sistemi informatici aziendali
- Conoscere gli strumenti hardware per progettare architetture informatiche di rete
- Essere in grado di utilizzare i più diffusi linguaggi di programmazione per realizzare, modificare e personalizzare programmi (ovviamente in relazione a quanto già in dotazione aziendale)
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "elaborazione dati" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Suggestire modifiche/integrazioni nell'acquisizione e nel flusso dei dati sui sistemi in dotazione
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

#### TECNICO AREA RICERCA & SVILUPPO

Figure professionali

- Addetto all'ufficio ricerca e sviluppo

Area di attività



Il tecnico area ricerca & sviluppo, conoscendo le tecnologie di comparto, è in grado di implementare e gestire progetti e programmi di ricerca e sviluppo per l'innovazione di prodotto e di processo.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Conoscere le logiche dello sviluppo innovativo del prodotto (lean development)
- Saper interpretare ed applicare le tecniche ed i metodi di programmazione delle attività secondo le logiche del project management
- Conoscere e saper utilizzare le metodologie per la gestione di progetti e programmi di ricerca e sviluppo (ad esempio product lifecycle management, engineering collaboration, ecc.)
- Conoscere le tecniche e gli strumenti per la sperimentazione e la prototipazione rapida e virtuale (ad esempio digital mock up, simulazioni CAE, visual prototyping, ecc.)
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche, gli strumenti e le metodologie per l'integrazione tra la sperimentazione virtuale e quella fisica
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "ricerca & sviluppo" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

#### TECNICO AREA PRODUZIONE

Figure professionali

- Addetto all'ufficio produzione

Area di attività

Il tecnico area produzione conoscendo le tecniche organizzative e le metodologie per la gestione delle "operations" è in grado di coordinare le risorse assegnate ad un reparto e/o ad una o più linee di produzione monitorando i risultati in termini di produttività e qualità delle lavorazioni.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Saper applicare le tecniche di studio dei metodi, di misurazione dei tempi, studio del lay-out e del flusso delle lavorazioni, utilizzando le metodologie e gli strumenti per impostare programmi per la valutazione dell'efficienza e per il recupero della produttività delle lavorazioni
- Saper analizzare il processo ed i cicli di lavorazione per proporre soluzioni tecnologiche per la razionalizzazione ed il miglioramento delle lavorazioni
- Conoscere gli strumenti operativi del sistema logistico
- Saper applicare le tecniche previste dai sistemi di programmazione (MRP, "push" e "pull") e loro evoluzioni, elaborare programmi di produzione e applicare tecniche e strumenti per il controllo del loro avanzamento
- Saper interpretare ed applicare le tecniche ed i metodi di programmazione delle attività secondo le logiche della produzione su commessa e del project management
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "produzione" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

#### TECNICO AREA MANUTENZIONE

Figure professionali

- Addetto all'area manutenzione

Area di attività

Il tecnico area manutenzione, grazie alla conoscenza delle tecniche organizzative e delle metodologie per la gestione della manutenzione è in grado di coordinare le risorse assegnate per garantire l'efficienza degli impianti e dei macchinari riducendo i tempi di fermo macchina per il ripristino delle anomalie di funzionamento.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Conoscere il ruolo della manutenzione nell'azienda e la sua integrazione con il processo produttivo
- Conoscere gli indicatori di affidabilità dei sistemi produttivi
- Conoscere le politiche e le logiche di manutenzione (pronto intervento, manutenzione programmata, manutenzione preventiva - su condizione)
- Conoscere ed essere in grado di applicare le tecniche per l'organizzazione degli interventi di manutenzione
- Conoscere le caratteristiche e la struttura del sistema informativo per la manutenzione (gestione "ordini di lavoro", "diari macchina", ecc., reporting di manutenzione)
- Conoscere le logiche della manutenzione autonoma in termini di distribuzione delle competenze tra area produzione ed area manutenzione

- Conoscere i nuovi modelli organizzativi della manutenzione (unità autonome di produzione, ecc.)
- Conoscere i concetti base del TPM (Total Productive Maintenance) e le modalità organizzative per la sua introduzione in azienda
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "manutenzione" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

### ADDETTO AREA COMMERCIALE

#### Figure professionali

- Addetto all'ufficio commerciale

#### Area di attività

L'addetto area commerciale, sulla base delle conoscenze tecnico/specialistiche in possesso e delle capacità richieste per una corretta copertura del ruolo, è in grado di gestire le attività tecnico-professionali della funzione commerciale, cura la relazione con il mercato e la clientela per l'analisi delle esigenze e dei bisogni, promuove l'offerta aziendale e predispone soluzioni tecniche e proposte economiche.

#### Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore/comparto di appartenenza e dei principali processi, tecnologie, prodotti/servizi aziendali e possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera (comparto aziendale)
- Conoscere i processi, le procedure ed i documenti che competono alla funzione/processo, (processi interni) ovvero:
  - conoscere le procedure interne per la gestione economico-finanziaria, la gestione dei rapporti con le altre funzioni/processi, servizi, uffici, enti produttivi
  - conoscere le procedure previste dal sistema qualità
  - conoscere il sistema gestionale aziendale
  - Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "commerciale"
  - Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale
  - Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "commerciale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere le logiche dell'orientamento al mercato ed applicare gli strumenti del marketing
- Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandone le linee-guida per il futuro
- Conoscere e sapere rappresentare l'offerta di servizi e prodotti dell'azienda anche dal punto di vista tecnico
  - Essere in grado di predisporre soluzioni tecniche e proposte economiche
  - Essere in grado di identificare le fasi in cui si articola il processo di vendita (dalla prospezione al post-vendita)
  - Conoscere e padroneggiare gli strumenti e le metodologie principali per la gestione dell'attività di vendita dal punto di vista dell'organizzazione dell'attività
  - Conoscere i principi dell'orientamento al cliente
  - Conoscere i principi e gli elementi di base della relazione interpersonale e della comunicazione efficace (verbale e non verbale)
  - Essere in grado di gestire le criticità dell'agire comunicativo
  - Applicare i metodi e le tecniche per la negoziazione e la gestione delle obiezioni
  - Conoscere i principi della comunicazione telefonica
  - Conoscere e saper utilizzare gli strumenti necessari alla predisposizione e alla verifica dei risultati raggiunti dalla propria attività
  - Saper lavorare in un team di lavoro
  - Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

#### Allegato 6

#### Profili formativi per il settore odontotecnica

Ambito di attività: amministrazione e contabilità

#### Area di competenza di base

Inglese livello intermedio, normativa in materia di sicurezza, lineamenti di diritto del lavoro, sistemi operativi (windows), pacchetto Office.

#### Area di competenza tecnico-professionale

	Centrale	Aggiuntiva
Strumentale		

- tecnica/tecnologica	<p>Uso di computer, calcolatrici e programmi contabili (Loruslab e Picam)</p> <p>Uso di strumenti di comunicazione (fax, telefono, e-mail)</p> <p>Uso della modulistica (bolle, ordini, schede di programmazione lavoro, contabilità, ecc.)</p> <p>Uso di tecniche per la registrazione informatica delle commesse ricevute</p> <p>Utilizzo di tecniche per l'imballaggio dei prodotti da consegnare e la predisposizione alla spedizione</p> <p>Utilizzo di tecniche per la stesura dei documenti di conformità e di certificazione dei prodotti</p> <p>Uso di tecniche per la stesura di fatture da inviare ai clienti e per la loro registrazione</p>	<p>Utilizzo di tecniche per la stesura delle schede di lavorazione</p> <p>Uso di tecniche per l'attribuzione di codici identificativi alle commesse ricevute</p> <p>Utilizzo dei programmi di gestione del laboratorio</p> <p>Utilizzo di tecniche per il pagamento on-line dei bollettini</p>
- concettuale	<p>Conoscenza dei principi di ragioneria e contabilità</p> <p>Conoscenza del software (amministrativo, gestionale)</p> <p>Conoscenza delle tecniche per la fatturazione e per la registrazione dei pagamenti</p> <p>Conoscenza di modalità di archiviazione di dati e di registrazione informatica delle commesse ricevute</p> <p>Conoscenza delle modalità di predisposizione dei documenti di conformità e di certificazione</p> <p>Conoscenza delle modalità per la preparazione alla spedizione dei prodotti</p> <p>Conoscenza delle procedure per la gestione dei rapporti con le banche, le assicurazioni, le AASSLL</p>	<p>Conoscenza delle procedure per l'aggiornamento dei registri dei rifiuti da smaltire</p> <p>Conoscenza delle scadenze per il pagamento delle imposte</p> <p>Conoscenza delle modalità di archiviazione informatica delle foto dei prodotti</p>
Organizzativa		
- conoscenza del ciclo produttivo	<p>Conoscenza delle fasi di lavorazione amministrativa e contabile</p> <p>Conoscenza delle modalità di programmazione e registrazione delle commesse</p>	
- uso di risorse interne (umane, di tempo, materie prime e finanze)	<p>Gestione pagamenti e scadenze</p> <p>Raccordo e collaborazione con i responsabili delle diverse aree produttive</p>	<p>Insegnamento da parte degli addetti più esperti ai dipendenti meno esperti di procedure di gestione del lavoro</p>
- uso di risorse esterne	<p>Gestione dei rapporti con commercialisti, assicurazioni, banche, uffici postali e AASSLL</p> <p>Gestione dei rapporti con le aziende che si occupano dello smaltimento dei rifiuti speciali</p> <p>Cura dei rapporti burocratico-finanziari con i clienti e i fornitori</p>	
Relazionale		
- interna (cura delle relazioni interpersonali)	<p>Raccordo e collaborazione con i colleghi e i capi reparto di ciascuna area</p>	

- esterna (cogliere gli elementi dei contesti di riferimento)	Gestione dei rapporti con clienti, commercialisti, fattorini, assicurazioni, banche e AASSLL Gestione dei rapporti con le aziende che si occupano dello smaltimento dei rifiuti speciali Cura dei rapporti burocratici-finanziari con i clienti e i fornitori	
Strategica		
- individuazione di procedure applicative a partire da un progetto o da un'idea		
- individuazione di modi per fronteggiare una crisi		Gestione dei rapporti con la clientela qualora emergano problemi burocratici
- individuazione di modi per innovare la produzione	Formazione e aggiornamento attraverso corsi per l'utilizzo del computer	Formazione attraverso corsi di contabilità, stenodattilografia e per segretaria Formazione su specifico programma-software per gestione del laboratorio con aggiornamenti annuali da Internet gestiti dal fornitore
- individuazione di modi per allocare meglio i prodotti		Archiviazione di studi, relazioni fotografiche su lavori particolari eseguiti
- individuazione dei modi per promuoversi come soggetto	Formazione e aggiornamento attraverso corsi per l'utilizzo del computer	Formazione attraverso corsi di contabilità, stenodattilografia e per segretaria Formazione su specifico programma-software per gestione del laboratorio con aggiornamenti annuali da Internet gestiti dal fornitore

Ambito di attività: realizzazione protesi fisse e mobili

*Area di competenza di base*

Inglese livello base, normativa in materia di sicurezza, lineamenti di diritto del lavoro, sistemi operativi (windows), pacchetto Office.

*Area di competenza tecnico-professionale*

	Centrale	Aggiuntiva
Strumentale		
- tecnica/tecnologica	Applicazione di tecniche e strumenti per la progettazione operativa delle protesi Applicazione di tecniche per la lavorazione di modelli in gesso Applicazione di tecniche, uso di strumenti e materiali adeguati per la realizzazione di protesi metalliche Applicazione di tecniche di sabbiatura, ossidazione e opacizzazione delle protesi metalliche Applicazione di tecniche e uso di materiali adeguati per la riparazione di protesi danneggiate Uso di strumenti e macchinari per la modellazione del gesso, (spatole, macchine sottovuoto per modellare il gesso, miscelatori, macchine per la colatura e rifinitura del modello, manipoli-trapani, impastatrice, frese, coltello per gesso, pennelli, vibratori, squadra modelli, guanti, ciotole, cucchiari, vaporizzatrice) e la verifica del modello (articolatori) Uso di strumenti, macchinari e materiali per la preparazione e rifinitura delle protesi metalliche (per la preparazione e fusione dei modelli in cera, per la realizzazione e rifinitura della protesi metallica: spatole per modellare, spatole elettriche, vari tipi di cera, cilindro, torni, fonditrice, materiali come oro, cromo, titanio, trapani, manipolo a micromotore, frese, presse, siringhe per la resina, centrifuga, cannello, vaporizzatrice, aspiratore, occhiali di protezione,	Utilizzo del computer per la preparazione della scheda

	<p>fresatore, parallelometro, pentole, lucidatrici, sabbiatrici, bunsen-erogatore di fiamma, ecc.)          Applicazione di tecniche per la saldatura con il laser          Verifica della qualità del prodotto in fase di realizzazione          Applicazione di tecniche per la realizzazione di protesi provvisorie          Applicazione di tecniche per la realizzazione di modelli in combinata          Applicazione di tecniche per la lavorazione e la rifinitura delle protesi nelle diverse fasi          Applicazione di tecniche per la lavorazione e rifinitura dei ganci estetici e degli ancoraggi          Applicazione di tecniche di assemblaggio dei componenti delle protesi mobili          Applicazione di tecniche per il montaggio dei denti preformati          Applicazione di tecniche di cottura delle protesi          Applicazione di tecniche di lavaggio e sgrassaggio delle protesi          Applicazione di tecniche di rimodellazione e ridefinizione delle protesi mobili          Applicazione di tecniche di preparazione della resina e di resinatura delle protesi</p>	<p>tecnica del prodotto</p>
- concettuale	<p>Conoscenza delle procedure di lavorazione e delle caratteristiche del gesso (duro, morbido, extraduro) Conoscenza delle procedure di lavorazione e delle caratteristiche dei vari tipi di cera          Conoscenza delle caratteristiche dei materiali metallici impiegati per la realizzazione delle protesi (cromocobalto, oro, titanio)          Conoscenza dei tempi di lavorazione dei metalli e della cera          Conoscenza delle tecniche di fusione dei materiali impiegati per la realizzazione delle protesi          Conoscenza delle tecniche di cottura delle protesi durante le fasi di realizzazione          Conoscenza delle procedure e dei materiali per la preparazione al rivestimento estetico delle protesi          Conoscenza delle procedure di analisi e preparazione alla modellazione delle impronte fatte dagli odontoiatri          Conoscenza delle procedure di lavorazione, di rifinitura e di assemblaggio delle protesi nelle diverse fasi          Conoscenza delle tecniche di realizzazione della protesi combinata          Conoscenza delle tecniche di preparazione della resina e per la resinatura delle protesi</p>	<p>Anticipazione dell'immagine finale del prodotto finito e delle fasi e degli strumenti necessari per realizzarlo          Conoscenza di tecniche di saldatura          Conoscenza di procedure per la ricreazione dell'impronta</p>
Organizzativa		
- conoscenza del ciclo produttivo	<p>Conoscenza delle fasi del ciclo di lavorazione del prodotto</p>	
- uso di risorse interne (materie prime, umane, di tempo e finanze)	<p>Pianificazione del lavoro nel proprio ambito di attività          Coordinamento con le fasi a monte e a valle del processo di lavorazione          Calcolo dei tempi necessari per la realizzazione delle lavorazioni nel proprio ambito di attività          Preparazione degli strumenti e dei materiali per la realizzazione del prodotto nelle diverse fasi</p>	<p>Uso di materiali innovativi per la realizzazione di un prodotto di qualità          Insegnamento da parte degli addetti più esperti ai dipendenti meno esperti di tecniche di lavorazione e uso di materiali attraverso affiancamento nelle fasi di realizzazione del prodotto          Consegna dei prodotti agli studi dentistici o ricezione delle commesse da eseguire</p>

- uso di risorse esterne	Pianificazione del lavoro in relazione alle esigenze e aspettative degli studi dentistici (clienti) Coordinamento con il committente dentista al fine della realizzazione adeguata del prodotto	Gestione dei rapporti con i fornitori di materie prime e attrezzature Consegna dei prodotti agli studi dentistici o ricezione delle commesse da eseguire
Relazionale		
- interna (cura delle relazioni interpersonali)	Coordinamento con le attività svolte a monte e a valle Raccordo e collaborazione tra colleghi e con il titolare nello svolgimento delle attività	Formazione mediante affiancamento a colleghi più esperti per apprendimento di tecniche di lavorazione e uso di materiali
- esterna (cogliere gli elementi dei contesti di riferimento)	Interpretazione delle indicazioni dei dentisti (clienti) Analisi e sviluppo delle richieste dei dentisti (clienti) Collaborazione con il committente dentista a conclusione di alcune fasi del ciclo di lavorazione al fine di realizzare un prodotto adeguato	Gestione dei rapporti con i fornitori di materie prime e attrezzature Gestione dei rapporti con i clienti dentisti
Strategica		
- individuazione di procedure applicative a partire da un progetto o da un'idea	Ricerca di materiali nuovi biocompatibili e performanti Ricerca di prodotti di sintesi polivari che possono sostituire un metallo Ricerca di nuovi sistemi di saldatura a coesione tra metalli	
- individuazione di modi per fronteggiare una crisi		Collaborazione, scambio di consigli con colleghi di altri laboratori
- individuazione di modi per innovare la produzione	Formazione e aggiornamento attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature	Sperimentazione di nuovi materiali e prodotti Aggiornamento attraverso la lettura di riviste specializzate del settore Partecipazione a incontri di formazione organizzati da fornitori in materie prime e attrezzature Collaborazione, scambio di consigli con colleghi di altri laboratori
- individuazione di modi per allocare meglio i prodotti	Verifica della qualità del prodotto in fase di realizzazione e a conclusione delle diverse fasi di lavorazione	Cura dei rapporti con gli studi dentistici
- individuazione	Formazione e aggiornamento attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e	Sperimentazione di nuovi materiali e prodotti Aggiornamento attraverso la lettura di riviste specializzate del settore Partecipazione a

dei modi per promuoversi come soggetto	attrezzature Corsi di aggiornamento su impiantologia, masticazione, scienza dei materiali, metallurgia, chimica specifica per l'odontotecnica	incontri di formazione organizzati da fornitori di materie prime e attrezzature Collaborazione, scambio di consigli con colleghi di altri laboratori
--	--	---

Ambito di attività: realizzazione scheletrati

*Area di competenza di base*

Inglese livello base, normativa in materia di sicurezza, lineamenti di diritto del lavoro, sistemi operativi (windows), pacchetto Office.

*Area di competenza tecnico-professionale*

	Centrale	Aggiuntiva
Strumentale		
- tecnica/tecnologica	<p>Applicazione di tecniche per la progettazione operativa dello scheletrato</p> <p>Applicazione di tecniche per la realizzazione di protesi scheletriche</p> <p>Applicazione di tecniche per l'assemblaggio dei componenti delle protesi scheletriche</p> <p>Applicazione di tecniche di rifinitura e lucidatura di scheletrati</p> <p>Applicazione di tecniche di saldatura di attacchi</p> <p>Applicazione di tecniche per l'elettrofusione</p> <p>Applicazione di tecniche per il montaggio di capsule su scheletrati</p> <p>Uso di materiali, tecniche e strumenti adeguati per la lavorazione e l'assemblaggio dei componenti delle protesi scheletriche (spatole d'acciaio, spatola elettrica, trapani, punte per lucidare lo scheletrato, macchina per elettrofusioni, bombole di ossigeno e acetilene, cannello, macchina per sabbiatrici, isoparallelometro, vibromotore, ecc.)</p>	<p>Applicazione di tecniche di sabbiatura del prodotto fuso</p>
- concettuale	<p>Conoscenza della procedura di lavorazione, di rifinitura e lucidatura degli scheletrati</p> <p>Conoscenza delle procedure di assemblaggio dei componenti e delle tecniche di saldatura</p> <p>Conoscenza delle tecniche di montaggio delle capsule sulle protesi scheletriche</p> <p>Conoscenza delle caratteristiche dei materiali impiegati per la realizzazione delle protesi scheletriche</p> <p>Conoscenza delle caratteristiche dei denti - capsule impiegate per la realizzazione delle protesi scheletriche</p> <p>Conoscenza del funzionamento delle macchine e degli strumenti per la realizzazione di scheletrati</p>	<p>Conoscenza delle modalità per la progettazione operativa degli scheletrati</p> <p>Conoscenza delle modalità per la ridefinizione operativa del progetto degli scheletrati</p> <p>Anticipazione dell'immagine finale del prodotto finito e delle fasi e degli strumenti necessari per realizzarlo</p>
Organizzativa		
- conoscenza del ciclo produttivo	Conoscenza delle fasi del ciclo di lavorazione del prodotto	
- uso di risorse interne (materie prime, umane, di tempo e finanze)	<p>Pianificazione del lavoro nel proprio ambito di attività</p> <p>Calcolo dei tempi necessari per la realizzazione delle lavorazioni nel proprio ambito di attività</p> <p>Preparazione degli strumenti e dei materiali per la realizzazione del prodotto nelle diverse fasi</p>	
- uso di risorse esterne	Pianificazione del lavoro in relazione alle esigenze e aspettative degli studi dentistici (clienti)	Gestione dei rapporti con i fornitori di materie prime e attrezzature
Relazionale		

- interna (cura delle relazioni interpersonali)	Raccordo con le attività svolte da colleghi in altri reparti	Formazione mediante affiancamento a colleghi più esperti per apprendimento di tecniche di lavorazione e uso di materiali
- esterna (cogliere gli elementi dei contesti di riferimento)	Interpretazione delle indicazioni dei dentisti (clienti) Analisi e sviluppo delle richieste dei dentisti (clienti)	Gestione dei rapporti con i fornitori di materie prime e attrezzature
Strategica		
- individuazione di procedure applicative a partire da un progetto o da un'idea		
- individuazione di modi per fronteggiare una crisi		
- individuazione di modi per innovare la produzione	Formazione e aggiornamento attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature	Partecipazione a incontri di formazione organizzati da fornitori di materie prime e attrezzature
- individuazione di modi per allocare meglio i prodotti	Verifica della qualità del prodotto in fase di realizzazione e a conclusione delle diverse fasi di lavorazione	Cura dei rapporti con gli studi dentistici
- individuazione dei modi per promuoversi come soggetto	Formazione e aggiornamento attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature	Partecipazione a incontri di formazione organizzati da fornitori di materie prime e attrezzature

Ambito di attività: rivestimento estetico

**Area di competenza di base**

Inglese livello base, normativa in materia di sicurezza, lineamenti di diritto del lavoro, sistemi operativi (windows), pacchetto Office.

**Area di competenza tecnico-professionale**

	Centrale	Aggiuntiva
Strumentale		
- tecnica/tecnologica	Applicazione di tecniche di ceramizzazione delle protesi metalliche Applicazione di tecniche di rivestimento in resina delle protesi metalliche Applicazione di tecniche di rifinitura e lucidatura delle protesi Applicazione di tecniche per la colorazione del rivestimento Uso di strumenti per il rivestimento estetico e per la rifinitura delle protesi (spatole di metallo per impastare la ceramica, pennelli, forni per la cottura, trapani, frese, micromotori, ecc.)	
	Conoscenza delle procedure di lavorazione e delle caratteristiche della ceramica Conoscenza delle procedure di	Anticipazione dell'immagine finale



- concettuale	<p>lavorazione e delle caratteristiche delle resine</p> <p>Conoscenza delle modalità per la corretta definizione operativa del colore finale</p> <p>Conoscenza delle tecniche di cottura delle protesi in fase di lavorazione del rivestimento estetico</p>	<p>del prodotto finito e delle fasi e degli strumenti necessari per realizzarlo</p> <p>Conoscenza delle modalità di personalizzazione della colorazione in base al cliente</p>
Organizzativa		
- conoscenza del ciclo produttivo	Conoscenza delle fasi del ciclo di lavorazione del prodotto	
- uso di risorse interne (materie prime, umane, di tempo e finanze)	<p>Pianificazione del lavoro nel proprio ambito di attività</p> <p>Coordinamento con le fasi a monte e a valle del processo di lavorazione</p> <p>Calcolo dei tempi necessari per la realizzazione delle lavorazioni nel proprio ambito di attività</p> <p>Preparazione degli strumenti e dei materiali per la realizzazione del prodotto nelle diverse fasi</p>	<p>Uso di materiali innovativi per la realizzazione di un prodotto di qualità</p> <p>Insegnamento da parte degli addetti più esperti ai dipendenti meno esperti di tecniche di lavorazione e uso di materiali attraverso affiancamento nelle fasi di realizzazione del prodotto</p>
- uso di risorse esterne	Pianificazione del lavoro in relazione alle esigenze e aspettative degli studi dentistici (clienti)	Gestione dei rapporti con i fornitori di materie prime e attrezzature
Relazionale		
- interna (cura delle relazioni interpersonali)	<p>Coordinamento con le attività svolte a monte e a valle</p> <p>Raccordo con le attività svolte da colleghi in altri reparti</p>	Formazione mediante affiancamento a colleghi più esperti per apprendimento di tecniche di lavorazione e uso di materiali
- esterna (cogliere gli elementi dei contesti di riferimento)	<p>Interpretazione delle indicazioni dei dentisti (clienti)</p> <p>Analisi e sviluppo delle richieste dei dentisti (clienti)</p>	Gestione dei rapporti con i fornitori di materie prime e attrezzature
Strategica		
- individuazione di procedure applicative a partire da un progetto o da un'idea		
- individuazione di modi per fronteggiare una crisi	Verifica della qualità del prodotto	
- individuazione di modi per innovare la produzione	Formazione e aggiornamento attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature	<p>Sperimentazione di nuovi materiali e prodotti</p> <p>Aggiornamento attraverso la lettura di riviste specializzate del settore e Internet</p> <p>Partecipazione a incontri di formazione e aggiornamento organizzati dai fornitori sulle novità relative a prodotti, attrezzature e tecniche</p>
- individuazione di modi per allocare meglio i prodotti	<p>Verifica della qualità del prodotto in fase di realizzazione e a conclusione delle diverse fasi di lavorazione</p> <p>Cura dei dettagli della protesi (segnetti sui denti, definizione delle forme)</p> <p>Personalizzazione del colore della protesi in base al cliente</p>	<p>Cura dei rapporti con gli studi dentistici</p> <p>Cura dell'estetica del prodotto per la soddisfazione del cliente</p>
- individuazione dei modi per promuoversi come soggetto	<p>Formazione e aggiornamento attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature</p> <p>Corsi di aggiornamento su ceramica estetica, colori ceramica e ceratura diagnostica</p>	<p>Sperimentazione di nuovi materiali e prodotti</p> <p>Aggiornamento attraverso la lettura di riviste specializzate del settore e Internet</p> <p>Partecipazione a incontri di formazione organizzati da fornitori di materie prime e attrezzature</p>

Ambito di attività: ortodonzia

**Area di competenza di base**

Inglese livello base, normativa in materia di sicurezza, lineamenti di diritto del lavoro, sistemi operativi (windows), pacchetto Office.

**Area di competenza tecnico-professionale**

	<i>Centrale</i>	<i>Aggiuntiva</i>
Strumentale		
- tecnica/tecnologica	<p>Applicazione di tecniche per la realizzazione di componenti per apparecchi per denti</p> <p>Applicazione di tecniche per l'assemblaggio, la rifinitura e la lucidatura dei componenti degli apparecchi per denti</p> <p>Applicazione di tecniche di resinatura per la struttura base dell'apparecchio ortodontico</p> <p>Uso di materiali, tecniche e strumenti adeguati per la lavorazione e l'assemblaggio dei componenti degli apparecchi per denti (pinze, tronchesine, cera calda, trapani, resina, spazzole per lucidare, sidol, gommini, pomice, spatole, pentole, puntatrice, saldatrice, laser, biostat, vaporizzatrice, lucidatrice, ecc.)</p> <p>Applicazione di tecniche di piegatura dei ferri</p> <p>Applicazione di tecniche di disinfezione del prodotto</p>	<p>Verifica della qualità del prodotto in fase di realizzazione</p> <p>Verifica della qualità del prodotto finito</p> <p>Predisposizione di modelli da archivio in gesso per l'analisi dei risultati della cura</p> <p>Applicazione di tecniche per la colorazione della resina o dei fili o l'aggiunta di brillantini e immagini</p>
- concettuale	<p>Conoscenza delle procedure di lavorazione, di assemblaggio, rifinitura e lucidatura dei componenti degli apparecchi per denti</p> <p>Conoscenza delle caratteristiche dei materiali impiegati per la realizzazione degli apparecchi per denti</p> <p>Conoscenza delle modalità di utilizzo e delle caratteristiche delle resine</p> <p>Conoscenza delle tecniche di colorazione della resina</p> <p>Conoscenza delle tecniche di piegatura dei fili metallici</p> <p>Conoscenza delle modalità di trasposizione operativa delle richieste di lavoro degli studi dentistici</p>	<p>Conoscenza di tecniche di saldatura</p> <p>Anticipazione dell'immagine finale del prodotto finito e delle fasi e degli strumenti necessari per realizzarlo</p>
Organizzativa		
- conoscenza del ciclo produttivo	Conoscenza delle fasi del ciclo di lavorazione del prodotto	
- uso di risorse interne (materie prime, umane, di tempo e finanze)	<p>Pianificazione del lavoro nel proprio ambito di attività</p> <p>Calcolo dei tempi necessari per la realizzazione delle lavorazioni nel proprio ambito di attività</p> <p>Preparazione degli strumenti e dei materiali per la realizzazione del prodotto nelle diverse fasi</p>	
- uso di risorse esterne	Pianificazione del lavoro in relazione alle esigenze e aspettative degli studi dentistici (clienti)	<p>Coordinamento nella progettazione operativa delle attività con il dentista committente</p> <p>Consegna dei prodotti agli studi dentistici o ricezione delle commesse da eseguire</p>
Relazionale		
- interna (cura delle relazioni interpersonali)	Raccordo tra colleghi e con il titolare nello svolgimento dell'attività	
- esterna (cogliere gli elementi dei	Interpretazione delle indicazioni dei dentisti (clienti)	Coordinamento nella progettazione operativa delle attività con il

contesti di riferimento)	Analisi e sviluppo delle richieste dei dentisti (clienti)	dentista committente Gestione dei rapporti con i clienti dentisti
Strategica		
- individuazione di procedure applicative a partire da un progetto o da un'idea	Colorazione della resina o dei fili o aggiunta di brillantini e immagini per gli apparecchi destinati a bambini	
- individuazione di modi per fronteggiare una crisi		
- individuazione di modi per innovare la produzione	Formazione e aggiornamento attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature Aggiornamento e informazione sulle novità e le caratteristiche del settore attraverso riviste specializzate e libri sulla materia	Aggiornamento e informazione sulle novità e le caratteristiche del settore attraverso la visione di videocassette
- individuazione di modi per allocare meglio i prodotti	Verifica della qualità del prodotto a conclusione delle diverse fasi di lavorazione	Cura dei rapporti con gli studi dentistici
- individuazione di modi per promuoversi come soggetto	Formazione e aggiornamento attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature Aggiornamento e informazione sulle novità e le caratteristiche del settore attraverso riviste specializzate e libri sulla materia Colorazione della resina o dei fili o aggiunta di brillantini e immagini per gli apparecchi destinati a bambini	Aggiornamento e informazione sulle novità e le caratteristiche del settore attraverso la visione di videocassette

*Allegato 7*

Valori dell'Ex Indennità di contingenza

*(N.d.R.: omissis nel testo)*

*Allegato 8*

Accordo di trasferimento della forma pensionistica complementare per i lavoratori dell'artigianato da Artifond a Fonte e confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso Fonte

*(N.d.R.: omissis nel testo)*

/

**Accordo 20 dicembre 2012  
per la proroga della disciplina dell'apprendistato professionalizzante  
di cui al D.Lgs. n. 167/2011**

Considerato che

- il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 "Testo unico dell'apprendistato" attuativo della delega contenuta nell'art. 46 della legge 4 novembre 2010, n. 183, ha riformato integralmente la normativa in materia di apprendistato;
- l'accordo interconfederale del 3 maggio 2012 con cui è stata definita, per tutti i settori dell'artigianato, la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 scade il 31 dicembre 2012;

tra le parti in epigrafe indicate si conviene

- di prorogare gli effetti del suddetto accordo interconfederale fino al 30 aprile 2013.

II

**Accordo 22 aprile 2013  
per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante  
di cui al D.Lgs. n. 167/2011**

Considerato che

- con l'accordo del 20 dicembre 2012 le parti in epigrafe indicate hanno convenuto di prorogare al 30 aprile 2013 gli effetti dell'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012 che definisce per l'Artigianato la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167

convengono di

- prorogare gli effetti del suddetto Accordo Interconfederale fino al 31 luglio 2013.

III

**Accordo 16 luglio 2013  
per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante  
di cui al D.Lgs. n. 167/2011**

Considerato che

- con l'accordo del 22 aprile 2013 le parti in epigrafe indicate hanno convenuto di prorogare al 31 luglio 2013 gli effetti dell'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012 che definisce per l'Artigianato la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167

convengono di

- prorogare gli effetti del suddetto Accordo Interconfederale fino al 31 ottobre 2013.

IV

**Accordo 23 ottobre 2013  
per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante  
di cui al D.Lgs. n. 167/2011**

Considerato che

- con l'accordo del 16 luglio 2013 le parti in epigrafe indicate hanno convenuto di prorogare al 31 ottobre 2013 gli effetti dell'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012 che definisce per l'Artigianato la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167

convengono di

- prorogare gli effetti del suddetto Accordo Interconfederale fino al 31 gennaio 2014.

V

**Accordo 14 gennaio 2014  
per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante  
di cui al D.Lgs. n. 167/2011**

Considerato che

- con l'accordo del 23 ottobre 2013 le parti in epigrafe indicate hanno convenuto di prorogare al 31 gennaio 2014 gli effetti dell'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012 che definisce per l'artigianato la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167;

Convengono di

- prorogare gli effetti del suddetto Accordo interconfederale fino al 30 aprile 2014.

VI

**Accordo 15 aprile 2014**  
**per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante**  
**di cui al D.Lgs. n. 167/2011**

Considerato che:

- con l'accordo del 14 gennaio 2014 le parti in epigrafe indicate hanno convenuto di prorogare al 30 aprile 2014 gli effetti dell' Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012 che definisce per l'Artigianato la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167;

Convengono di:

- prorogare gli effetti del suddetto Accordo Interconfederale fino al 30 giugno 2014.

VII

**Accordo 27 giugno 2014**  
**per la proroga della disciplina dell'apprendistato professionalizzante**  
**di cui al D.Lgs. n. 167/2011**

Considerato che:

- con l'accordo del 15 aprile 2014 le parti in epigrafe indicate hanno convenuto di prorogare al 30 giugno 2014 gli effetti dell'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012 che definisce per l'Artigianato la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167;

Convengono di:

- prorogare gli effetti del suddetto Accordo Interconfederale fino al 30 settembre 2014.

VIII

**Accordo 22 settembre 2014**  
**per la proroga della disciplina dell'apprendistato professionalizzante**  
**di cui al D.Lgs. n. 167/2011**

Considerato che

- con l'accordo del 27 giugno 2014 le parti in epigrafe indicate hanno convenuto di prorogare al 30 settembre 2014 gli effetti dell'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012 che definisce per l'Artigianato la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167;

Convengono di

- prorogare gli effetti del suddetto Accordo Interconfederale fino al 31 ottobre 2014.

IX

**Accordo 15 gennaio 2015**  
**in materia di una tantum e apprendistato professionalizzante**

Le parti concordano di regolamentare come segue la disciplina dell'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 27 del c.c.n.l., nonché l'Allegato 1 relativo alla "Una Tantum".

Nuovo Art. 27

*(Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante)*

Premessa

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

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

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

**1) Norme generali**

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

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

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

**2) Età di assunzione**

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

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

**3) Forma e contenuto del contratto**

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

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

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

**4) Periodo di prova**

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

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

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

**5) Apprendistato presso altri datori di lavoro**

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto, per la qualifica e per il diploma professionale, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

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

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

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

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

**6) Durata dell'apprendistato professionalizzante**

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

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

Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti

- 1° Gruppo (Cat. 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>bis, 3<sup>a</sup>)

durata: 5 anni;

- 2° Gruppo (Cat. 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup>)

Durata: 5 anni.

Settore Odontotecnico

- 1° Gruppo (Cat. 1<sup>a</sup>S, 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>, 3<sup>a</sup>)

durata: 5 anni;

- 2° Gruppo (Cat. 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup>)  
durata: 5 anni.

Settore Orafo, Argentiero ed Affini

- 1° Gruppo (Cat. 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>, 3<sup>a</sup>)  
durata: 5 anni;  
- 2° Gruppo (Cat. 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup>)  
durata: 5 anni.

Impiegati

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

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

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

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

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

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

- di 12 mesi se l'apprendista è in possesso di una laurea attinente alla qualifica da raggiungere.

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

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

#### *6 bis) Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato*

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

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

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

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

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

#### *7) Retribuzione*

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

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

L'apprendista non può essere retribuito a cottimo.

Progressione della retribuzione:

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1°	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
2°	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
Impiegati amm.tivi	70%	70%	75%	80%	85%	90%				
Impiegati (centralinisti)	70%	70%	75%	80%						

#### *8) Piano Formativo Individuale (PFI)*

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

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

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

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

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

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

#### *9) Formazione dell'apprendista*

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

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

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

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

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

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

#### *Chiarimento a verbale*

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

#### *9 bis) Tutor/referente aziendale*

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

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

#### *10) Registrazione della formazione e della qualifica*

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

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

#### *11) Profili Formativi Apprendistato*

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

#### *12) Ferie*

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

#### *13) Gratifica Natalizia - Tredicesima*

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

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

#### *14) Trattamento economico per malattia ed infortunio*

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



*Dichiarazione comune*

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

*15) Attribuzione della qualifica*

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

*16) Disciplina del recesso*

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

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

*17) Decorrenza*

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

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

*18) Disposizioni finali*

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

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

*Dichiarazione delle parti*

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

Allegato 1

Una tantum

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale 1° gennaio 2013-31 dicembre 2014, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfettario "Una Tantum" pari ad euro 420 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in quattro soluzioni: la prima pari ad euro 105 con la retribuzione di gennaio 2015, la seconda pari ad euro 105 con la retribuzione di aprile 2015, la terza pari ad euro 105 con la retribuzione di luglio 2015, la quarta pari ad euro 105 con la retribuzione di ottobre 2015.

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

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

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

L'"Una Tantum" non incide sugli istituti contrattuali diretti e differiti, ivi incluso il t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "Una Tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "Una Tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di gennaio 2015.

Con l'erogazione dell'importo forfettario "Una Tantum" le parti dichiarano definitivamente assolta ogni spettanza economica riferita o comunque riferibile al predetto biennio, a qualsivoglia titolo.

Pertanto, le trattative per il rinnovo del c.c.n.l. saranno nuovamente avviate a partire dal prossimo mese di febbraio 2015 avendo a riferimento, ai fini economico-retributivi, il solo periodo successivo.