

EBA

ente  
bilaterale  
artigianato  
trentino

*Contratto  
Per le imprese  
e i lavoratori del settore  
metalmeccanico  
e installazione  
di impianti*

*a cura di  
Adriano Chinellato*

*L'EBAT – Ente Bilaterale dell'Artigianato Trentino  
con la stampa dei contratti integrativi provinciali di settore,  
con ampi stralci dei contratti nazionali e delle principali norme  
e legislazioni sul lavoro e sulla sicurezza, intende offrire ai dipendenti  
e ai titolari delle aziende artigiane trentine uno strumento agile,  
efficace e indispensabile per una migliore conoscenza  
delle norme che regolano i rapporti di lavoro.  
Il tutto avviene cogliendo le indicazioni delle parti sociali,  
che sono i soci fondatori di EBAT.  
La diffusione è gratuita e sarà curata non solo da EBAT,  
ma anche dalle parti.*

## INDICE

<b>Contratto collettivo integrativo provinciale di lavoro per i dipendenti da aziende artigiane del settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti .....</b>	<b>5</b>
<b>Accordo provinciale collettivo di lavoro integrativo per la provincia di Trento .....</b>	<b>11</b>
<b>C.C.N.L. - Per le imprese e i lavoratori del settore artigiano metalmeccanico e installazione d'impianti / 01/07/1996 - 30/06/2000 .....</b>	<b>19</b>
Parte comune .....	20
Parte seconda (ex operai) .....	24
Parte terza (ex impiegati) .....	28
<b>Fondo sostegno al reddito - EBAT - Stralcio dal Regolamento -</b>	
<b>Prestazioni a favore dei dipendenti .....</b>	<b>33</b>
<b>Indennità regionale a favore dei lavoratori disoccupati inseriti nelle liste provinciali di mobilità ..</b>	<b>41</b>
<b>Igiene e sicurezza sul lavoro .....</b>	<b>43</b>
Disposizioni generali .....	44
Servizio di prevenzione e protezione .....	48
Prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, pronto soccorso.....	48
Informazione e formazione dei lavoratori .....	50



*Contratto collettivo  
integrativo provinciale di lavoro  
per i dipendenti da aziende artigiane  
del settore metalmeccanico  
e installazione di impianti*

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DEL SETTORE METALMECCANICO E INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

*Il giorno 29 del mese di marzo 2001, presso l'Associazione Artigiani e Piccole Imprese  
della provincia di Trento, in via Brennero 182*

*tra*

*l'Associazione Artigiani e Piccole Imprese della provincia di Trento, rappresentata dal Presidente  
Provinciale Tullio UEZ, unitamente ai Presidenti di categoria Renato LEONARDI e Elio POOLI*

*e*

*la FIM - CISL rappresentata da Roberto MENEGALDO e Claudio VOLTOLINI*

*la FIOM - CGIL rappresentata da Gianfranco GILARDI e Milena DEMOZZI*

*la UILM - UIL rappresentata da Fausto FRANCESCONI*

## **PREMESSA**

- Le parti convengono sul valore fondamentale della contrattazione territoriale nell'artigianato della metalmeccanica ed installazione di impianti, che rappresenta un comparto strategico per l'economia e l'occupazione nella provincia di Trento. Convengono, pertanto, in forza del presente atto, di dare completa applicazione a quanto all'uopo previsto dall'art. 4 – parte prima – del CCNL 27.11.1997.
- Le parti ribadiscono l'importanza dell'artigianato della metalmeccanica ed installazione di impianti nell'economia provinciale e si impegnano, ognuno nella propria autonomia, a promuovere la realizzazione di strumenti e progetti miranti allo sviluppo quantitativo e qualitativo del settore.

## **OSSERVATORIO**

- Le parti convengono sull'istituzione presso l'Ente Bilaterale dell'Artigianato Trentino - EBAT - di un Osservatorio che possa monitorare le tendenze più significative relativamente ai comparti: metalmeccanica manifatturiera, autoriparazione ed installazione di impianti.
- In particolare saranno oggetto di analisi:
  - a) l'andamento globale dell'occupazione, con particolare riferimento all'apprendistato, ai CFL, al part-time, al tempo determinato ed alle relative tematiche formative;
  - b) l'acquisizione di informazioni sul numero e sulle variazioni delle imprese e di informazioni su progetti ed opzioni di politica economica per l'artigianato;
  - c) l'attivazione di iniziative congiunte, condotte dalle parti stipulanti, nei confronti di enti pubblici, su materie afferenti le politiche di sviluppo del settore (forme di sostegno, incentivi all'occupazione, formazione, innovazione tecnologica, innovazione ecologica);
  - d) modalità di incremento dei processi di formazione continua, anche tramite il F.S.E. e l'Agenzia del Lavoro, per gli addetti all'artigianato.

*NOTA A VERBALE:*

Presso l'Ente Bilaterale dell'Artigianato Trentino verrà costituita una Commissione Paritetica provinciale per la verifica del sistema classificatorio previsto dal vigente CCNL.

Alla Commissione viene attribuito il compito di individuare mansioni nuove, nonché verificare quelle che, a seguito di innovazioni tecnologiche ovvero a fronte di nuove organizzazioni del lavoro abbiano subito trasformazioni tali da assumere una diversa configurazione.

Le conclusioni, cui la Commissione perverrà di comune accordo, saranno sottoposte alle parti firmatarie al fine di un loro recepimento contrattuale.

***INFORTUNIO SUL LAVORO***

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 – parte seconda – del CCNL 27 novembre 1997, le parti si danno atto che, in caso di oggettivo e comprovato infortunio avvenuto sul lavoro, le aziende anticiperanno al lavoratore infortunato il trattamento economico pari al 100% della retribuzione globale di fatto che il lavoratore avrebbe percepito lavorando.

L'azienda provvederà, tramite specifica convenzione con l'INAIL, ad introitare quanto anticipato al lavoratore. Eventuali conguagli saranno predisposti a cura dell'azienda non appena in possesso della somma dall'INAIL stesso riconosciuta per ciascun evento infortunistico.

I contenuti del presente articolo entreranno in vigore a decorrere dal 1° luglio 2001.

***MALATTIA***

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 – parte seconda – del CCNL 27 novembre 1997, le parti convengono sull'opportunità di garantire ai lavoratori di cui al citato articolo un trattamento economico nei casi in cui la durata della malattia sia superiore ai limiti ivi previsti.

Si conviene pertanto di intervenire presso l'Ente Bilaterale dell'Artigianato – EBAT – con specifica convenzione, in modo che, a carico dell'Ente stesso, sia garantito al lavoratore assente per malattia il seguente trattamento economico, erogato a titolo di sostegno al reddito, così come previsto dall'Accordo Interconfederale 21 luglio 1988:

- intervento economico pari al 34% della retribuzione globale di fatto, a decorrere dal 151° giorno di malattia sino al 270° giorno di malattia.

Rimane inteso che le imprese non aventi titolo o che non provvedano a segnalare all'Ente Bilaterale lo stato morboso del proprio dipendente, ai fini del sopra citato "Sostegno al reddito", saranno tenute a liquidare in via diretta e sostitutiva, al lavoratore, le somme allo stesso spettanti per effetto del presente articolo.

La presente normativa entrerà in vigore non appena approvato dal Comitato di Gestione dell'EBAT il relativo regolamento attuativo e, in ogni caso, non oltre il 31 luglio 2001.

***PREVIDENZA INTEGRATIVA***

Le parti si danno atto dell'importanza che assume la previdenza complementare regolamentata dalle vigenti disposizioni normative nazionali e regionali.

Ferme restando le quantità e la decorrenza stabilita dal vigente CCNL Metalmeccanici ed Installazione di Impianti, le parti convengono sull'opportunità di dare, a cura della parte datoriale, ampia pubblicazione ai lavoratori del comparto circa i contenuti del sistema regionale di previdenza integrativa.

In ragione di quanto sopra si conviene che, congiuntamente alla corresponsione della retribuzione delle competenze del mese di aprile 2001, venga inserito a cura delle imprese, un modulo informativo, concordato fra le parti, recante ogni notizia utile in proposito.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA:**

Le parti, con riferimento a quanto convenuto alla voce "previdenza integrativa" nel CCNL Metalmeccanici ed Installatori di Impianti 09.02.1993 ed al successivo Accordo attuativo provinciale 20.09.1999, ribadiscono che ai lavoratori in forza alla data dell' 1.01.1995, compete la somma "una tantum" di lire 200.000.- ridotta a lire 150.000.- per gli apprendisti, all'epoca in forza.

Qualora le imprese non avessero dato attuazione all'erogazione di tale somma alla scadenza prevista, dovranno garantirne la liquidazione ai lavoratori interessati.

In alternativa, la somma di cui sopra (lire 200.000 per operai ed impiegati e lire 150.000 per apprendisti in forza, in ambedue le ipotesi, presso la stessa azienda all'1.01.1995) sarà versata al Fondo Regionale per la Previdenza Integrativa per tutti i lavoratori per i quali, all'epoca, è maturato il diritto in caso di intervenuta adesione dei lavoratori stessi al Fondo.

Il versamento di tale contribuzione aggiuntiva avverrà in unica soluzione in occasione del primo versamento al Fondo.

**INDENNITA' INTEGRATIVA PROVINCIALE**

Le parti, al fine di salvaguardare la professionalità presente nel comparto e nell'ottica di rendere più appetibile l'occupazione nell'artigianato della metalmeccanica ed installazione di impianti, convengono di erogare a tutti i lavoratori un incremento retributivo, definito "indennità integrativa provinciale", utile ai fini di tutti gli istituti contrattuali.

<b>Livelli</b>	<b>Decorrenza 1° febbraio 2001</b>	<b>Decorrenza 1° gennaio 2002</b>	<b>TOTALE</b>
1°	65.000	38.000	103.000
2°	60.000	32.000	92.000
2°B	52.000	31.000	83.000
3°	47.000	30.000	77.000
4°	42.000	27.000	69.000
5°	39.000	26.000	65.000
6°	36.000	24.000	60.000

L'indennità integrativa provinciale sarà corrisposta agli apprendisti in misura percentuale, secondo quanto previsto dal CCNL.

Gli aumenti di cui sopra potranno assorbire sino al 50%, eventuali aumenti salariali individuali.

**NOTA A VERBALE:**

le parti convengono che i valori del P.P.C.P. (Premio Produzione Collettivo Provinciale) di cui al CCPL 30.09.96 saranno riconosciuti ai lavoratori apprendisti (secondo le percentuali previste dal CCNL) ed ai lavoratori a tempo determinato nelle seguenti modalità e tempi:

01.01.2003      50%

01.01.2004      50%

**STAMPA CONTRATTO**

L'EBAT provvederà alla stampa del presente testo contrattuale e relativi allegati. Sarà cura dell'EBAT consegnare alle parti firmatarie il numero di copie richieste.

**QUOTA CONTRATTUALE**

Per la realizzazione e distribuzione del presente accordo sarà richiesto a tutti i lavoratori non iscritti alla OO.SS. una quota straordinaria Una Tantum di lire 25.000.- che sarà versata, a cura delle imprese artigiane, sul conto corrente bancario n. 50984 presso la Cassa Rurale Valle dei Laghi – agenzia di Trento - via F.lli Perini, intestato a FIM-FIOM-UILM Provincia di Trento, ABI n. 08132 - CAB n. 01801.

Le aziende provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori, entro il 15 aprile 2001, il testo del presente articolo, con ogni adeguato mezzo, preferibilmente mediante affissione.

Le stesse comunicheranno, mediante affissione, nel periodo sopraindicato ai lavoratori non iscritti alle O.O.S.S. stipulanti il presente accordo, la presente comunicazione:

“Sulla base delle intese intercorse in occasione del rinnovo del C.C.P.L. Artigianato metalmeccanici ed Installazione di Impianti, si comunica a tutti i lavoratori non iscritti ad alcuna Organizzazione sindacale e che non ne facciano espressa rinuncia scritta entro il 30 aprile 2001, che verrà effettuata una trattativa straordinaria a titolo “Quota contrattuale” un tantum di L. 25.000”.

Entro il termine perentorio del 30 aprile 2001 il lavoratore potrà fare espressa rinuncia, mediante dichiarazione individuale autografa, all’azienda e agli uffici delle OO.SS. a mezzo lettera.

Le imprese direttamente o tramite l’Associazione artigiani si impegnano a comunicare alle OO.SS. firmatarie il numero dei lavoratori, divisi per azienda, che hanno aderito alla quota contratto.

**DECORRENZA E DURATA**

Il presente Contratto Collettivo provinciale di Lavoro avrà decorrenza 01.02.2001 ed avrà scadenza il 31.12.2002.

Letto, confermato e sottoscritto

*p. l'Associazione Artigiani e Piccole Imprese*  
*p. FIM – Cisl del Trentino*  
*p. FIOM – Cgil del Trentino*  
*p. UIL. Uil del Trentino*

Tabella 1

<b>Livelli</b>	<b>P.P.C.P. 01.01.2001 (accordo collettivo 30 settembre 1996) valori in Lire</b>	<b>INDENNITÀ INTEGRATIVA PROVINCIALE 01.02.2001 valori in Lire</b>	<b>INDENNITÀ INTEGRATIVA PROVINCIALE 01.01.2002 valori in Lire</b>	<b>INDENNITÀ INTEGRATIVA PROVINCIALE 01.01.2002 valori in Euro</b>
1°	137.750	202.750	240.750	124,34
2°	120.750	180.750	212.750	109,88
2° B	115.500	167.500	198.500	102,52
3°	107.000	154.000	184.000	95,03
4°	97.800	139.800	166.800	86,14
5°	85.000	124.000	150.000	77,47
6°	76.500	112.500	136.500	70,50

I totali di cui la presente tabella 1, alla voce “Indennità Integrativa Provinciale”, hanno conglobato integralmente quanto pattuito a titolo “Premio di produzione collettivo provinciale”, articolo 8, accordo 30 settembre 1996.

*p. l'Associazione Artigiani e Piccole Imprese*  
*p. FIM – Cisl del Trentino*  
*p. FIOM – Cgil del Trentino*  
*p. UIL. Uil del Trentino*

*Accordo provinciale collettivo  
di lavoro integrativo  
per la provincia di Trento*

## ACCORDO PROVINCIALE COLLETTIVO DI LAVORO INTEGRATIVO PER LA PROVINCIA DI TRENTO

Il giorno 30 settembre 1996 presso

**L'Associazione Artigiani e Piccole Imprese della Provincia di Trento**

tra

L'Associazione Artigiani e Piccole Imprese della Provincia di Trento rappresentata, per delega dal  
Presidente Fausto Roner, Renato Gasperotti, Renato Leonardi, Marcello Pegoretti,  
Elio Pooli, Franco Rossi e Lucio Spada;

e

la **FIOM CGIL del Trentino** sindacato provinciale degli addetti delle aziende metalmeccaniche  
rappresentata dal Segretario provinciale Ezio Casagrande, Franco Ischia, Paolo Burli, Sandro Straolzini;

la **FIM CISL del Trentino** sindacato provinciale degli addetti delle aziende metalmeccaniche rappresen-  
tata dal Segretario provinciale Roberto Menegaldo, Claudio Voltolini, Maurizio Manzana, Luigi Caliarì;

la **UILM UIL del Trentino** sindacato provinciale degli addetti delle aziende metalmeccaniche  
rappresentata dal Segretario provinciale Corrado Pezzi, Largher Walter;

**viene stipulata**

la presente ipotesi di accordo provinciale collettivo di lavoro integrativo del Contratto nazionale da  
valere in Provincia di Trento, per tutte le imprese aventi i requisiti di cui alla legge provinciale n. 34  
del 12.12.1977 ed esercenti attività di cui al campo di applicazione del contratto collettivo nazionale  
del 9 febbraio 1993 e che sostituisce la trattativa aziendale per tutti gli aspetti in esso contenuti e nel  
rispetto dei tempi e delle procedure previste dal CCNL.

### **PREMESSA:**

Preso atto che:

- è stato stipulato il 21 aprile 1992 il primo accordo provinciale per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e di installazione di impianti,
- il 3 febbraio 1993 è stato stipulato il vigente contratto nazionale per il lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane Metalmeccaniche e della installazione di impianti;
- il 30 giugno 1995 si è costituito, come da Accordo interconfederale, l'Ente Bilaterale dell'Artigianato Trentino

con la stipula del presente contratto integrativo provinciale intendono dare attuazione, per quanto di propria competenza, a un sistema di relazioni sindacali coerente con quanto previsto dagli accordi Interconfederali del 3 agosto e del 3 dicembre 1992, nonché da quanto previsto dal vigente CCNL del settore metalmeccanico.

Nel ribadire la sempre maggiore importanza che il sistema artigianato sta acquisendo nell'ambito dell'economia trentina, le parti si impegnano -per quanto di loro competenza -a favorire lo sviluppo dell'artigianato per accrescere l'occupazione, il consolidamento e il radicamento delle aziende artigiane e migliorare le condizioni di vita e di lavoro di tutti gli addetti.

Nel ribadire l'autonomia delle parti, l'Associazione Artigiani e Piccole Imprese della Provincia di Trento e FIOM -FIM e UILM del Trentino convengono sull'opportunità di dotarsi di un sistema di relazioni sindacali che, attraverso il confronto tra le parti, migliori le relazioni e rafforzi i rapporti tra le rispettive organizzazioni.

## **Art. 1**

### **Relazioni Sindacali**

Nell'ambito dell'Osservatorio Provinciale dell' Artigianato che si sta istituendo all'interno dell'Ente Bilaterale, in convenzione con l' Agenzia del Lavoro di Trento, le parti potranno richiedere dati disaggregati sull'andamento occupazionale nel settore artigianato metalmeccanico ed installazione di impianti, sull'andamento dei contratti di formazione e lavoro, sulle assunzioni dei part time, sull'occupazione femminile e l'apprendistato.

Inoltre procederanno all'esame delle prospettive del sistema di formazione professionale finalizzato a un diretto intervento delle parti in funzione delle esigenze produttive e di mercato.

In relazione di quanto sopra si terranno incontri periodici per procedere a delle valutazioni congiunte:

- a) sull'andamento produttivo e occupazionale nel comparto;
- b) sulla complessiva consistenza numerica delle aziende, l' andamento del settore e le prospettive produttive;
- c) sull' evoluzione tecnologica con particolare riguardo al riflesso che questa può avere sull'andamento occupazionale, sull'ambiente di lavoro, sul decentramento produttivo, le dinamiche salariali e il costo del lavoro, l' esigenza di mano d' opera e la formazione professionale

Le parti concordano di utilizzare, così come previsto dagli accordi interconfederali del 1988 e de11992, l'Ente Bilaterale, quale sede per esaminare ed eventualmente dirimere e conciliare vertenze individuali o collettive, in ordine a spettanze dei lavoratori e/o a licenziamenti.

## **Art. 2**

### **Formazione Professionale**

La formazione professionale nel settore metalmeccanico artigiano deve tenere conto dell'estrema peculiarità delle imprese, le parti firmatarie del presente accordo ritengono pertanto che ogni approccio al problema non possa prescindere da questa specificità.

Così come la formazione professionale nell' artigianato non potrà prescindere dalle esigenze che il mercato del lavoro manifesterà e a questo si dovrà prestare la massima attenzione nella stesura dei piani formativi, al fine di creare figure professionali facilmente collocabili.

## **Art. 3**

### **Professionalità**

Le parti si impegnano a promuovere -a titolo sperimentale -una Commissione per lo studio di un accordo tra le qualifiche del settore metalmeccanico - impiantistico artigiano e le categorie di inquadramento dei lavoratori, soprattutto in riferimento a nuovi inquadramenti che possono nascere dall' evoluzione tecnologica.

Il tutto nello spirito di fornire indicazioni e pareri, nel merito, a tutti coloro che lo riterranno opportuno. La Commissione opera nell'ambito dell'Osservatorio Provinciale dell' Artigianato e si costituirà entro 12 mesi dalla stipula del presente accordo.

I componenti della Commissione verranno indicati successivamente.

#### **Art. 4**

#### **Ambiente di lavoro**

Le parti convengono sulla assoluta priorità della tutela della salute all'interno dell'impresa artigiana.

Verranno pertanto fornite informazioni, in appositi incontri annuali, disaggregate per comparto a livello provinciale, relative alla modificazione strutturale delle aziende, alle innovazioni tecnologiche e alla presenza di eventuali sostanze nocive nelle lavorazioni:

Si terranno incontri specifici in relazione alla situazione complessiva di eventuali aziende a rischio ambientale interno e/o all'impatto ambientale esterno.

In relazione a quanto previsto dall'art. 13 del CCNL e dalla Legge 626 le aziende forniranno ai lavoratori una formazione adeguata in materia di sicurezza e di salute con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alla propria mansione.

A tal proposito le parti potranno avvalersi della collaborazione dell'Ente Bilaterale.

#### **Art. 5**

#### **Trattamento economico in caso di infortunio sul lavoro**

Cogliendo il senso di un' esigenza reale del lavoratore infortunato in presenza di infortunio sul lavoro con prognosi superiore a giorni 30 di calendario, affinché non subisca danni reddituali dovuti ai tempi di pagamento da parte dell' INAIL, le imprese erogheranno su richiesta scritta del lavoratore, a titolo di anticipazione sul TFR e ad estensione dei casi previsti dalla legge N° 297 del 29.05 82, in aggiunta a quanto contrattualmente dovuto dalle stesse a titolo di infortunio, dal 4° giorno e fino a guarigione clinica, un importo corrispondente al 50% della paga lorda che il dipendente avrebbe comunque percepito in normali condizioni.

Resta inteso che l'anticipazione di cui sopra potrà essere erogata fino ad esaurimento del 70% del TFR accantonato per il lavoratore medesimo.

Le parti concordano nel riconoscere alla normativa di cui sopra un mero carattere sperimentale e provvisorio in attesa della definizione di interventi più puntuali ed organici da parte dell'Istituto competente e/o di eventuali nuove forme di mutualizzazione concordate.

Le imprese forniranno ai lavoratori interessati indicazioni sulle modalità per la richiesta all'INAIL tramite Patronati, della corresponsione di acconti sulle competenze.

Le parti interverranno sull'INAIL al fine di concordare una tempestiva erogazione di quanto di sua competenza ed inoltre di intervenire su eventuali problemi di carattere amministrativo. ( 1 )

*(1) NOTA A VERBALE:*

Fermo restando quanto sopra esposto, che rimane un'opzione del lavoratore infortunato, l'Associazione Artigiani e Piccole Imprese si impegna a pubblicizzare presso le imprese le modalità di intervento economico in convenzione con l' INAIL in base a quanto prospettato dall'art. 70 della legge 1124/65.

Resta inteso che ove le imprese optassero per il regime di convenzione INAIL le stesse non saranno tenute all'anticipo TFR di cui al presente articolo.

## **Art. 6**

### **Indumenti di lavoro**

Si conviene che ai lavoratori, addetti a mansioni per le quali ne sussiste l'esigenza, verrà consegnato annualmente, a carico dell'azienda, un paio di indumenti da lavoro e, ove previsto dalle norme antinfortunistiche e dalle leggi vigenti, un paio di calzature idonee.

## **Art. 7**

### **Orario di lavoro**

Fermo restando quanto previsto dagli articoli 16, 17 parte prima - e 7, 18 - parte seconda e art. 6 parte terza - del vigente Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro si conviene sulla seguente prassi in materia di ferie individuali e collettive e permessi individuali.

- a) L'impresa comunicherà ai lavoratori, di norma entro il 30 aprile di ogni anno, l'epoca delle fermate collettive, e, tenendo conto del desiderio dei lavoratori, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive. L'impresa concorderà con i lavoratori la definizione dei periodi di fruizione delle rimanenti ferie individuali sulla base di una programmazione presentata dal lavoratore che potrà essere modificata dalle parti interessate, compatibilmente con le esigenze di lavoro, con un congruo periodo di preavviso;
- c) I permessi individuali di cui all'art. 17 del contratto nazionale e le 32 ore delle ex festività verranno usufruiti, di norma a gruppi di 8 ore dal lavoratore che ne faccia richiesta con 3 giorni lavorativi di anticipo e saranno accordati compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa.

## **Art. 8**

### **Premio di produttività collettivo provinciale**

In relazione a quanto previsto dall' art. 4 del CCNL di categoria vigente, viene istituito il premio di produzione collettivo provinciale che sarà corrisposto a tutti i lavoratori a tempo indeterminato.

Tale premio sostituisce il precedente premio di cui al punto 6. dell' accordo provinciale del 21 aprile 1992, e sarà denominato PREMIO PRODUZIONE COLLETTIVO PROVINCIALE (P.P.C.P), e sarà riconosciuto sotto la voce PPCP a decorrere dal 1 ottobre 1996, nei modi e nelle quantità sottoriportate.

Si conviene che il premio di produzione collettivo provinciale PPCP –sarà corrisposto in misura percentuale conformemente allo scaglione di appartenenza anche agli apprendisti del 1° gruppo limitatamente agli ultimi due anni di tirocinio e del 2° gruppo limitatamente all'ultimo anno di tirocinio.

Le parti si danno atto che il predetto istituto retributivo compensa i particolari incrementi di produttività mediamente resi dai lavoratori delle imprese artigiane del Trentino del settore Meccanico e pertanto potrà godere dei benefici contributivi contemplati dall'accordo interconfederale nazionale del 23 luglio 1993 in accordo con le previsioni della emananda legislazione di attuazione.

## **Art. 9**

### **Flessibilità**

Oltre a quanto già definito dal CCNL art. 17, le parti convengono che a fronte di esigenze di flessibilità si possa utilizzare un pacchetto di ore annue fino a un massimo di 80 delle 120 previste dal CCNL con le seguenti procedure e modalità:

- i periodi di flessibilità devono essere definiti tra l'impresa e i lavoratori, con esplicito assenso in forma scritta;
- le imprese artigiane dovranno entro 15 giorni dalla formulazione dell'accordo farlo pervenire all'associazione Artigiani e Piccole Imprese di Trento e alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo provinciale;

Fermo restando quanto previsto dal citato art. 17 del CCNL, ai lavoratori interessati verrà concesso un periodo di riposo compensativo -non monetizzabile -nel rapporto di 1 ora ogni 10 di flessibilità prestata fino a un massimo di 8 ore, da fruire entro 12 mesi dall'inizio della flessibilità.

## **Art. 10**

### **Previdenza complementare CCNL art 37**

In presenza di incerte proposte legislative e in attesa della definizione della Legge Regionale istitutiva del Fondo regionale per la previdenza integrativa, le parti stabiliscono di congelare temporaneamente le cifre così come previste dall'art. 37 del CCNL de 19 febbraio 1993, per poter successivamente procedere ad una valutazione per il loro utilizzo nell'ambito Fondo Integrativo della Regione Trentino Alto Adige, ove costituito.

A tale scopo si impegnano ad una verifica nel merito entro il 20 gennaio 1997, o comunque entro 30 giorni dalla eventuale Istituzione del Fondo Regionale.

In tal senso si individua la possibilità da parte del lavoratore, che intende aderire al Fondo Regionale, di richiedere l'anticipazione del TFR maturato nell'anno nella misura massima del 20%.

Le parti convengono che tale richiesta e percentualizzazione dovranno armonizzarsi con eventuale analogia del CCNL.

## **Art. 11**

### **Diritto di assemblea**

Le parti convengono che una quota pari al 20 % delle ore di assemblea retribuita, così come prevista dall'art 9 CCNL nei tempi e modi indicati nello stesso, possano essere usufruite a livello comprensoriale.

La richiesta a firma congiunta delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo dovrà essere trasmessa oltre che alle Aziende interessate, anche all'Associazione Artigiani e Piccole Imprese di Trento, almeno una settimana prima dello svolgimento.

## **Art. 12**

### **Decorrenza e durata**

Il presente accordo decorre dal 1 ottobre 1996 al 30 settembre 1998, salvo accordi diversi sulla durata dei contratti regionali che si stabiliranno in sede di rinnovo del CCNL.

L'accordo si intende rinnovato di anno in anno sempre che non venga disdetto da una parte entro sei mesi dalla scadenza con lettera Raccomandata.

*All'interno degli accordi contrattuali, volutamente non sono state riportate le tabelle paga, ma solo gli importi degli aumenti derivanti dagli accordi provinciali.*

*Quanti volessero verificare la corrispondenza della loro busta paga posso visitare il sito [www.ebat-trentino.it](http://www.ebat-trentino.it) all'interno del quale nella sezione dedicata ai contratti e alle tabelle paga sono consultabili le tabelle paga aggiornate dei contratti artigianato di tutti i settori.*

*L'Osservatorio del mercato del lavoro dell'artigianato, istituito presso EBAT, conserva l'archiviazione e la storicizzazione di tutte le tabelle paga dell'artigianato.*



**C.C.N.L.**  
*Per le imprese e i lavoratori  
del settore artigiano metalmeccanico  
e installazione d'impianti  
1 luglio 1996 - 30 giugno 2000*

**C.C.N.L. - PER LE IMPRESE E I LAVORATORI DEL SETTORE  
ARTIGIANO METALMECCANICO E INSTALLAZIONE D'IMPIANTI  
1 luglio 1996 - 30 giugno 2000**

**ALCUNE NOTE SUL CONTRATTO NAZIONALE**

**PARTE COMUNE**

**Art. 30**

**PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

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

- a) con richiamo verbale;
- b) con ammonizione scritta;
- c) con una multa fino ad un massimo di 3 ore di retribuzione;
- d) con la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) con il licenziamento ai sensi dell'art. 32.

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.

Se il provvedimento non verrà comminato entro 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riteranno accolte.

**Art. 31**

**AMMONIZIONI, MULTE E SOSPENSIONI**

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

- abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
  - non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
  - ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la sospensione;
  - non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
  - arrechi danni per disattenzione al materiale di officina o al materiale di lavorazione o occulti scarti di lavorazione;
  - sia trovato addormentato;
  - introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;
  - si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
  - In qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla "morale", all'igiene e alla sicurezza del lavoro.
- Nei casi di maggiore gravità o recidività, verrà inflitta la sospensione.

## **Art. 32**

### **LICENZIAMENTO PER MANCANZE**

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 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. 31, 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. 16**

### **ORARIO DI LAVORO - LAVORI A TURNI - EX FESTIVITÀ**

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 impresa e lavoratori; tra impresa e Rsa, 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. 17**

### **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 caratteristiche, 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.

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

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

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

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

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

Le parti convengono che a decorrere dal 1 gennaio 1989 l'indennità pari a 16 ore annue prevista dal medesimo articolo, 9° Comma, CCNL 16 giugno 1984, 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.

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 CCNL, vanno salvaguardate e potranno essere armonizzate a livello regionale.

*DICHIARAZIONE DI PARTE*

La FNAII-CGIA ritiene che la possibilità di cui al comma II del presente articolo possa essere finalizzata su richiesta del lavoratore all'aggiornamento tecnico pratico dei lavoratori.

## **PARTE SECONDA (Ex operai)**

### **Art. 1 ASSUNZIONI**

L'assunzione dei lavoratori è fatta tramite l'Ufficio di collocamento in conformità delle norme di legge. L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge e da eventuali accordi di categoria.

All'atto dell'assunzione l'impresa comunicherà al lavoratore:

- 1) la località alla quale è destinato;
- 2) la data di decorrenza dell'assunzione;
- 3) la categoria professionale della classificazione unica, cui viene assegnato;
- 4) la qualifica e la retribuzione.

L'assunzione si intende avvenuta ad ogni effetto per la località indicata all'atto dell'assunzione stessa.

Prima dell'assunzione l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'impresa.

#### **CHIARIMENTO A VERBALE**

Le parti concordano che non intendono mutare l'attuale stato di fatto nel senso che un lavoratore con una data qualifica può, per necessità di lavoro, essere adibito ad altre mansioni nella stessa categoria.

### **Art.2 DOCUMENTI**

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- a) carta d'identità o documento equipollente;
- b) libretto di lavoro o documento equipollente;
- c) Mod. OI/M delle assicurazioni sociali qualora ne sia già provvisto;
- d) codice fiscale;
- e) documenti necessari per usufruire degli assegni familiari se l'operaio ne ha diritto;
- f) certificato di residenza ed ogni altro documento o dichiarazione previsti dalle disposizioni di legge.

L'impresa dovrà rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene. Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali mutamenti di domicilio.

### **Art. 7 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. 3 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, e 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.

## **Art. 10**

### **IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO**

Per l'igiene e la sicurezza del lavoro valgono le norme di legge.

## **Art. 11**

### **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.12**

### **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. 13 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.

## **Art.20**

### **PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI**

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 32 parte I (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.

## **PARTE TERZA (Ex impiegati)**

### **Art.1 ASSUNZIONI**

L'assunzione degli impiegati è fatta tramite l'Ufficio di Collocamento in conformità e nei limiti delle norme di legge e delle disposizioni emanate dalle competenti autorità.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà all'impiegato per iscritto:

- 1) con esattezza la località alla quale è destinato;
- 2) la data di decorrenza dell'assunzione;
- 3) le mansioni cui deve attendere e la categoria cui viene assegnato;
- 4) il trattamento economico iniziale;
- 5) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 6) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

L'assunzione si intende avvenuta ad ogni effetto per la località indicata all'atto dell'assunzione stessa.

### **Art. 2 DOCUMENTI**

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare i seguenti documenti:

- a) carta d'identità o documento equipollente;
- b) libretto di lavoro o documento equipollente;
- c) Mod. OI/M delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
- d) codice fiscale.

All'impiegato potranno essere richiesti i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, che l'impiegato sia in grado di produrre.

L'impresa dovrà rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'impiegato dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti del suo domicilio.

### **Art.6 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 il primo 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 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.

## **Art.7**

### **TREDICESIMA MENSILITÀ**

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'impiegato in occasione della ricorrenza natalizia una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto percepita dall'impiegato stesso. La corresponsione deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

## **Art. 8**

### **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, 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.

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 sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente quelli di cui ai punti a) e b) l'impiegato percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere il servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Per l'assistenza o il trattamento in caso di malattia o di infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti in materia.

Per gli impiegati coperti di assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dalla azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo e 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.12**

### **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 nè 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. 13**

### **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.

Semprechè ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

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

## **Art. 14**

### **PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI**

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'indennità e della categoria cui appartiene l'impiegato.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

ANNI DI SERVIZIO	MESI	
	1° e 2° CAT.	3°, 4° 5° 6° CAT.
Fino a 5	1 e 1/2	1
Oltre 5 fino a 10	2	1 e 1/2
Oltre i 10	2 e 1/2	2

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'impresa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

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

*Fondo sostegno al reddito - EBAT*  
*Stralcio del Regolamento*  
*Prestazioni a favore dei dipendenti*

# FONDO SOSTEGNO AL REDDITO - EBAT STRALCIO DAL REGOLAMENTO PRESTAZIONI A FAVORE DEI DIPENDENTI

## 1 SCOPO E APPLICABILITÀ

Il Fondo ha lo scopo di erogare prestazioni a favore delle imprese artigiane e dei lavoratori dipendenti dalle stesse, è istituito ai sensi degli Accordi interconfederali e sulla base dei contenuti dell'atto costitutivo dei Fondi Provinciali Accordo Interconfederale stipulato fra le parti costituenti l'Ente Bilaterale, in Trento il 30 giugno 1995.

## 2 FINANZIAMENTI

Il Fondo è alimentato dalle imprese artigiane con contributi annuali, così come previsto dagli Accordi Interconfederali del 1988 modificato in data 22 giugno 1993, e il suo intervento ha natura solidaristica tra le imprese artigiane.

Sono tenute al versamento al Fondo le imprese artigiane con personale dipendente, così come previsto dai rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro con esclusione dell'edilizia, dell'autotrasporto e i settori non coperti da contratti collettivi nazionali di lavoro.

Fermo restando che l'onere, dal punto di vista finanziario, è a carico del Fondo, lo stesso può avvalersi delle imprese per l'erogazione delle provvidenze.

## 3 PRESTAZIONI DEL FONDO

### 3.1 *Interventi a favore dei dipendenti*

#### 3.1.1 *Riduzione - sospensione dell'attività lavorativa*

*Causata da:*

- eventi atmosferici eccezionali che provochino danni documentati tali da richiedere la sospensione delle attività;
- calamità naturali;
- interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causate da fattori e soggetti esterni all'impresa.
- difficoltà di utilizzo delle materie prime già acquisite dovute a fattori e soggetti esterni non legati al sistema economico, produttivo e di mercato;
- incendio non imputabile a dolo

Le quote che il Fondo eroga come provvidenze a favore dei lavoratori dipendenti, vengono indicate nelle seguenti misure per anno solare:

70 % per le prime 40 ore;

30% per le ulteriori ore fino a 640:

La percentuale del 70 % si applica ad ogni singolo lavoratore, esclusivamente per le prime 40 ore della somma dei periodi di sospensione effettuati nel corso dell'anno solare.

Ai dipendenti che non hanno i requisiti per accedere alla disoccupazione il Fondo interviene con la quota del 40% per un massimo di 640 ore per singolo lavoratore.

Il Fondo non interviene nei casi di sospensione che prevedono periodi iniziali inferiori alle 40 ore continuative per singolo lavoratore.

I lavoratori sono tenuti alla sottoscrizione di una apposita Autocertificazione attestante il ricorso alla disoccupazione ordinaria, specificando se si riferisce all'indennità con requisiti normali o indennità con requisiti ridotti, o attestante il mancato ricorso alla disoccupazione perché privo dei requisiti.

Gli apprendisti non sono tenuti ad alcuna dichiarazione.

Le autocertificazioni, sottoscritte dai lavoratori dovranno essere fornite all'Ufficio paga dell'Azienda o al consulente entro e non oltre 30 giorni dall'inizio della sospensione.

L'EBAT riterrà perfezionata la pratica con l'invio delle autocertificazioni di tutti i lavoratori interessati e solo successivamente provvederà all'erogazione del contributo.

L'EBAT potrà dare corso ad accertamenti presso Pubblici Uffici per verificare la rispondenza a verità di quanto dichiarato.

#### **Documentazione richiesta:**

- accordo sindacale di sospensione; stipulato a livello provinciale con le OOSS costituenti l'EBAT
- copia del libro presenze;
- copia dei versamenti al FSR EBAT anno in corso e due precedenti;
- autocertificazione;
- copia busta paga mese precedente l'evento

#### **3.1.2 Contratti di solidarietà**

A fronte di accordi sindacali che stabiliscano una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare la dichiarazione di esubero del personale dipendente l'EBAT – Fondo Sostegno al Reddito interviene a favore dei lavoratori dipendenti a fronte di situazioni di difficoltà che comportino forme di riduzione dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale attuate con le procedure di cui all'art. 5 L. 19/7/93 n° 236.

In considerazione del fatto che la stipula del contratto di solidarietà non è compatibile con la richiesta di disoccupazione ordinaria, le provvidenze riconosciute ai lavoratori interessati sono indicate nelle seguenti misure per anno solare:

40 % per un massimo di 340 ore per singolo lavoratore

25 % per le ulteriori ore.

Le percentuali sono riferite alla retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo del contributo di solidarietà ( ammontare delle retribuzioni lorde dei 12 mesi precedenti, escluso straordinario, denunciate all'INPS).

La riduzione può essere richiesta per periodi continuativi superiori a 26 giorni lavorativi e per periodi superiori o uguali a 40 ore per dipendente, con un massimale di 700 ore aziendali per dipendente per anno solare e comunque non superiore a 800 ore aziendali nel biennio

Il calcolo delle ore di riduzione deve coincidere con l'aliquota di riduzione riportata sull'accordo, in caso

contrario il Ministero ritiene valida quest'ultima e riproporziona a questa le ore di riduzione, in questo caso l'intervento di EBAT si adegua alla decisione Ministeriale.

Al momento della stipula dell'accordo sindacale per riduzione di orario ogni lavoratore interessato deve aver fruito di tutte le ferie maturate, con esclusione di quelle previste per fermate collettive.

I contratti di solidarietà vanno stipulati a fronte di effettiva possibilità di ripresa dell'attività, si ritengono escluse dalla riduzione di orario la stagionalità e la ciclicità dei prodotti.

Gli accordi aziendali sottoscritti di riduzione dell'attività vanno inviati in originale, entro 8 giorni dalla data della stipula all'Ente Bilaterale dell'Artigianato Trentino, il Comitato di Gestione provvederà, direttamente o tramite apposita Commissione opportunamente delegata, a verificare che i contenuti siano veritieri e ad esprimere il parere di conformità.

Gli accordi visti verranno restituiti alle singole imprese in tempo utile per la presentazione delle domande agli uffici competenti.

### **Documentazione richiesta:**

- Accordo sindacale di riduzione di orario ; stipulato a livello provinciale con le OOSS costituenti l'EBAT
- Scheda informativa aziendale- dettaglio dell'orario ordinario – dettaglio dell'orario concordato
- Scheda informativa per la determinazione del contributo ministeriale;
- Elenco nominativo dei lavoratori interessati
- copia del libro presenze;
- copia dei versamenti al FSR EBAT anno in corso e due precedenti;
- copia busta paga mese precedente l'evento

### **3.1.3 Malattia di lunga durata**

Nei casi che il lavoratore sia impossibilitato di recarsi al lavoro per un sopraggiunto stato morboso, non preesistente all'inizio del rapporto di lavoro, l'EBAT interviene con una provvidenza a favore dei dipendenti a cui si garantirà :

1. sino al 180 giorno di malattia l'integrazione del 100% del salario, con esclusione dei primi tre giorni, in deroga a quanto previsto al punto "Limitazioni"
2. dal 181 giorno fino allo scadere del 270 giorno di malattia integrazione del 34% per tutta la durata dell'intervento.
3. Per gli apprendisti l'intervento sarà pari al 34% a partire dal primo giorno di mancata copertura da parte dell'azienda, fino allo scadere del 270 giorno.

L'intervento dell'Ente Bilaterale vale per singolo o su più interventi riconducibili ad un'originaria patologia. EBAT non si sostituisce a obblighi contrattuali aziendali ed interviene in assenza di integrazioni aziendali o dell'INPS.

Le percentuali sono riferite alla retribuzione in vigore al momento della prima assenza per malattia effettuata dal lavoratore nell'anno solare.

**Documentazione richiesta:**

- generalità del dipendente
- Data di assunzione
- Fotocopia della documentazione presentata all'INPS;
- copia del libro presenze;
- copia dei versamenti al FSR EBAT anno in corso e due precedenti;
- copia busta paga mese precedente l'evento
- fotocopia certificato medico indicante la prognosi della malattia.

**3.1.4 Maternità**

Per le lavoratrici assunte da almeno 12 mesi, l'EBAT prevede il riconoscimento, qualora il contratto applicato nell'azienda non contempli l'integrazione da parte dell'azienda, nei 5 mesi di assenza obbligatori, di una integrazione al trattamento INPS fino a garantire il 100% della retribuzione netta.

Le percentuali sono riferite alla retribuzione in vigore al momento della prima interruzione per maternità da parte della lavoratrice.

**Documentazione richiesta:**

- generalità della dipendente
- data di assunzione
- data presunta del parto
- fotocopia della documentazione presentata all'INPS;
- copia del libro presenze;
- copia dei versamenti al FSR EBAT anno in corso e due precedenti;
- copia busta paga mese precedente l'evento

**3.1.5 Aspettativa facoltativa per maternità**

Per le dipendenti che, al termine del periodo obbligatorio di maternità, intendono usufruire della aspettativa non retribuita post parto ai sensi della Legge 1204, al momento del rientro definitivo sul lavoro l'EBAT riconoscerà una integrazione, a quanto corrisposto dall'INPS fino a garantire il reddito pari al 50% della retribuzione netta in vigore al momento della prima interruzione di attività per maternità da parte della lavoratrice stessa, per un totale di giorni 60 di assenza.

L'intervento sarà retroattivo e verrà erogato a favore di quelle dipendenti che hanno ripreso l'attività lavorativa da almeno 60 giorni

### **Documentazione richiesta:**

- generalità della dipendente
- data di assunzione
- copia del libro presenze
- copia dei versamenti al FSR EBAT anno in corso e due precedenti
- copia busta paga mese della prima interruzione per maternità
- dichiarazione del datore di lavoro di ripresa dell'attività lavorativa da almeno da almeno 60 giorni

### **3.2 Limitazioni**

Potranno accedere ai benefici del Fondo esclusivamente i dipendenti delle aziende artigiane in regola con i versamenti all'Ente Bilaterale come previsto al punto Modalità-

Per tutte le erogazioni del presente regolamento e in particolare ai punti 3.1.1, 3.1.3, 3.1.5, da sole, o cumulativamente con altri eventuali interventi, non potranno superare il tetto massimo riconosciuto dalla Cassa Integrazione.

Nel caso in cui le somme stanziare non fossero sufficienti a coprire l'intero ammontare delle richieste, queste saranno soddisfatte in misura proporzionale, o per minor periodo rispetto alla richiesta, o per una percentuale inferiore .

Questo verrà stabilito ad insindacabile giudizio dal Comitato di Gestione dell'Ente Bilaterale.

Le domande per avere accesso alle prestazioni dei punti 3.1.3, 3.1.4, 3.1.5, 7, dovranno essere presentate all'EBAT attraverso gli Uffici dei Soci Fondatori entro 60 giorni dall'evento e le prestazioni verranno liquidate entro 90 giorni dalla ricezione di tutta la documentazione richiesta.

Eventuali casi particolari saranno valutati dal Comitato di Gestione.

## **5 MODALITÀ**

Il Fondo Sostegno al Reddito stanzierà ogni anno, gli importi per le specifiche voci di spesa sulla base della programmazione di bilancio.

Il Comitato di Gestione, o una Commissione tecnica dallo stesso nominata, analizzerà entro 30 giorni le domande pervenute.

Il Comitato di Gestione delibererà sulle provvidenze da erogare alle singole imprese e autorizzerà alla liquidazione effettiva e si dovrà preventivamente accertare della corretta destinazione dei fondi, in particolare che le somme vengano indirizzate verso i lavoratori interessati per la parte di loro competenza.

Hanno titolo alle prestazioni dell'EBAT le aziende e i dipendenti delle stesse che risultino in regola con i versamenti all'EBAT per l'anno in corso e per i due precedenti da almeno sei mesi di calendario dalla data del sopraggiungere dell'evento.

Fanno fede le date di versamento sulle ricevute bancarie o postali.

Si da mandato alla struttura tecnica di predisporre la modulistica prevista per il corretto funzionamento degli interventi.

## 6 DIVULGAZIONE

Il presente Regolamento verrà inviato, tramite numero speciale, a tutte le aziende aderenti all'EBAT e a tutti Consulenti del Lavoro della provincia di Trento.

Inoltre un congruo numero di copie verrà fornita ai Soci Fondatori , affinché provvedano ad eventuali divulgazioni mirate in via breve.

## 7 BANDO PER L'ANNO 2002

### ASSEGNO DI STUDIO

Il Fondo mette a disposizione per i figli a carico dei dipendenti delle aziende artigiane un assegno di studio quale contributo per la prima iscrizione all'ultimo anno , anche se integrativo, della scuola superiore. L'assegno di studio verrà liquidato ai figli dei dipendenti in forza nelle aziende artigiane alla data della liquidazione.

Entrambi i genitori non possono richiedere il contributo per lo stesso figlio.

Documentazione richiesta:

- generalità del dipendente
- data di assunzione
- copia del libro presenze
- copia dei versamenti al FSR EBAT anno in corso e due precedenti
- copia del certificato di iscrizione al 4° o 5° all'ultimo anno presso la Scuola media Superiore

*Approvato a voti unanimi nella seduta del 12 giugno 2001  
Recepito con delibera del Comitato di Gestione nr. 67/2001*



*Indennità regionale  
a favore dei lavoratori disoccupati  
inseriti nelle liste  
provinciali di mobilità*

## **INDENNITA REGIONALE A FAVORE DEI LAVORATORI DISOCCUPATI INSERITI NELLE LISTE PROVINCIALI DI MOBILITÀ**

È in vigore la legge regionale che in Trentino Alto Adige istituisce, unica in Italia, l'indennità di mobilità per i lavoratori che in caso di licenziamento dovuto a crisi dell'impresa, che non beneficiano degli ammortizzatori sociali (cassa integrazione straordinaria e indennità di mobilità nazionale) previsti dalla normativa nazionale.

I punti principali della legge

### **ART. 1**

#### ***I beneficiari dell'indennità regionale:***

Lavoratori licenziati per riduzione del personale residenti nella regione Trentino Alto Adige inseriti nelle liste di mobilità della Provincia di Trento e di Bolzano, i quali non abbiano i requisiti per beneficiare dell'indennità di mobilità prevista dalla legge nazionale n. 223/1991.

Es. Lavoratori licenziati da aziende artigiane, lavoratori licenziati da aziende occupanti meno di 16 dipendenti

### **ART. 2**

#### ***Misura dell'indennità regionale:***

L'indennità regionale verrà corrisposta nella misura dell'80% della retribuzione entro la quantità massima di L. 1.250.000 – mensili.

N.B. Si tratta della stessa quantità mensile prevista per gli altri lavoratori dalla legge nazionale, al momento della approvazione della legge regionale n. 29/93.

### **ART. 3**

#### ***Durata dell'indennità regionale:***

- l'indennità regionale è corrisposta per una durata massima di 12 mesi;
- qualora, durante tale periodo, il lavoratore venga cancellato dalla lista di mobilità l'indennità regionale cessa contemporaneamente;
- qualora il lavoratore venga sospeso dalla lista di mobilità sarà corrispondentemente sospesa anche l'indennità regionale. L'erogazione dell'indennità regionale riprenderà alla cessazione della sospensione.

### **ART. 4**

#### ***Cumulabilità***

Per i mesi nei quali al lavoratore spetta il trattamento ordinario di disoccupazione, l'indennità regionale è corrisposta ad integrazione dello stesso e nella differenza tra disoccupazione ordinaria e misura massima (£ 1.250.000) dell'indennità regionale.

### **ART. 5**

#### ***Domanda e decorrenza***

La domanda di indennità regionale va presentata entro 30 giorni dal licenziamento, unitamente alla domanda di disoccupazione ordinaria.

N.B. Trascorso tale termine cessa il diritto alla indennità regionale.

*Igiene e sicurezza sul lavoro*  
*D. Lgs. n. 626 - 94*

# IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

## D. Lgs 19 settembre 1994, n. 626

### *TITOLO I - CAPO I*

#### *Disposizioni generali*

### **Art. 3**

#### **MISURE GENERALI DI TUTELA**

Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori sono:

- a) valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
- b) eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non é possibile, loro riduzione al minimo;
- c) riduzione dei rischi alla fonte;
- d) programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell' azienda nonché l' influenza dei fattori dell' ambiente di lavoro;
- e) sostituzione di ciò che é pericoloso con ciò che non lo é, o é meno pericoloso;
- f) rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo;
- g) priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- h) limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- i) utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro;
- l) controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- m) allontanamento del lavoratore dall' esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona;
- n) misure igieniche;
- o) misure di protezione collettiva e individuale;
- p) misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- q) uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- r) regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;
- s) informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
- t) istruzioni adeguate ai lavoratori.

Le misure relative alla sicurezza, all' igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

**Art. 4****OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO, DEL DIRIGENTE E DEL PREPOSTO**

Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari

All'esito della valutazione di cui al comma primo, il datore di lavoro elabora un documento contenente:

- a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione di cui alla lettera a);
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

Il documento è custodito presso l'azienda ovvero unità produttiva.

Il datore di lavoro:

- a) designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;
- b) designa gli addetti al servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;
- c) nomina, nei casi previsti dall'art. 16, il medico competente.

Il datore di lavoro adotta le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, e in particolare:

- a) designa preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- b) aggiorna le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori tiene conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) fornisce ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- e) prende le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f) richiede l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g) richiede l'osservanza da parte del medico competente degli obblighi previsti dal presente decreto, informandolo sui processi e sui rischi connessi all'attività produttiva;
- h) adotta le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) informa il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

- l) si astiene, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- m) permette ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l' applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute e consente al rappresentante per la sicurezza di accedere alle informazioni ed alla documentazione aziendale di cui all' art. 19, comma primo, lettera e);
- n) prende appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l' ambiente esterno;
- o) tiene un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un' assenza dal lavoro di almeno un giorno. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell' infortunato, le cause e le circostanze dell' infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro é redatto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione consultiva permanente, di cui all' art. 393 del DPR 27-4-1955, n. 547, e successive modifiche, ed é conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell' organo di vigilanza. Fino all' emanazione di tale decreto il registro é redatto in conformità ai modelli già disciplinati dalle leggi vigenti;
- p) consulta il rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dall' art. 19, comma primo, lettere b), c) e d);
- q) adotta le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell' evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell' attività, alle dimensioni dell' azienda ovvero dell' unità produttiva, e al numero delle persone presenti.

Il datore di lavoro effettua la valutazione di cui al comma primo ed elabora il documento di cui al comma secondo in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.

La valutazione di cui al comma primo e il documento di cui al comma secondo sono rielaborati in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Il datore di lavoro custodisce, presso l' azienda ovvero l' unità produttiva, la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, con salvaguardia del segreto professionale, e ne consegna copia al lavoratore stesso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta.

Per le piccole e medie aziende, con uno o più decreti da emanarsi entro il 31-3-1996 da parte dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, dell' industria, del commercio e dell' artigianato e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l' igiene del lavoro, in relazione alla natura dei rischi e alle dimensioni dell' azienda, sono definite procedure standardizzate per gli adempimenti documentali di cui al presente articolo. Tali disposizioni non si applicano alle attività industriali di cui all' art. 1 del DPR 17-5-1988, n. 175, e successive modifiche, soggette all' obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi degli artt. 4 e 6 del decreto stesso, alle centrali, termoelettriche, agli impianti e laboratori nucleari, alle aziende estrattive ed altre attività minerarie, alle aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, e alle strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private.

Per le medesime aziende di cui al comma nono, primo periodo, con uno o più decreti dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, dell' industria, del commercio e dell' artigianato e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l' igiene del lavoro, possono essere altresì definiti:

- a) i casi relativi a ipotesi di scarsa pericolosità, nei quali é possibile lo svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e protezione in aziende ovvero unità produttive che impiegano un numero di addetti superiore a quello indicato nell' allegato I;
- b) i casi in cui é possibile la riduzione a una sola volta all' anno della visita di cui all' art. 17, lettera h), degli ambienti di lavoro da parte del medico competente, ferma restando l' obbligatorietà di visite ulteriori, allorché si modificano le situazioni di rischio.

Fatta eccezione per le aziende indicate nella nota (1) dell' allegato I, il datore di lavoro delle aziende familiari, nonché delle aziende che occupano fino a dieci addetti non é soggetto agli obblighi di cui ai commi secondo e terzo, ma é tenuto comunque ad autocertificare per iscritto l' avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l' adempimento degli obblighi ad essa collegati. L' autocertificazione deve essere inviata al rappresentante per la sicurezza. Sono in ogni caso soggette agli obblighi di cui ai commi secondo e terzo le aziende familiari nonché le aziende che occupano fino a dieci addetti, soggette a particolari fattori di rischio, individuate nell' ambito di specifici settori produttivi con uno o più decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità, dell' industria, del commercio e dell' artigianato, delle risorse agricole alimentari e forestali e dell' interno, per quanto di rispettiva competenza.

Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell' amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tal caso gli obblighi previsti dal presente decreto, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all' amministrazione competente o al soggetto che ne ha l' obbligo giuridico.

## **Art. 5**

### **OBBLIGHI DEI LAVORATORI**

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In particolare i lavoratori:

- a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell' ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

- f) non compiono di propria iniziativa operazione o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all' adempimento di tutti gli obblighi imposti dall' autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

## **TITOLO I - CAPO II**

### ***Servizio di prevenzione e protezione***

#### **Art. 9**

### **COMPITI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:

- a) all' individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all' individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell' organizzazione aziendale;
- b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di cui all' art. 4, comma secondo, lettera b) e i sistemi di controllo di tali misure;
- c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e di sicurezza di cui all' art. 11;
- f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all' art. 21.

Il datore di lavoro fornisce ai servizi di prevenzione e protezione informazioni in merito a:

- a) la natura dei rischi;
- b) l' organizzazione del lavoro, la programmazione e l' attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- d) i dati del registro degli infortuni e delle malattie professionali;
- e) le prescrizioni degli organi di vigilanza.

I componenti del servizio di prevenzione e protezione e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell' esercizio delle funzioni di cui al presente decreto.

Il servizio di prevenzione e protezione é utilizzato dal datore di lavoro.

## **TITOLO I - CAPO III**

### ***Prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, pronto soccorso***

#### **Art. 12**

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

Ai fini degli adempimenti di cui all' art. 4, comma quinto, lettera q), il datore di lavoro:

- a) organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di pronto soccorso, sal-

- vataggio, lotta antincendio e gestione dell' emergenza;
- b) designa preventivamente i lavoratori incaricati di attuare le misure di cui all' art. 4, comma quinto, lettera a);
  - c) informa tutti i lavoratori che possono essere esposti ad un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte ed i comportamenti da adottare;
  - d) programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori possano, in caso di pericolo grave ed immediato che non può essere evitato, cessare la loro attività, ovvero mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
  - e) prende i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave e immediato per la propria sicurezza ovvero per quella di altre persone e nell' impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.

Ai fini delle designazioni di cui al comma primo, lettera b), il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell' azienda ovvero dei rischi specifici dell' azienda ovvero dell' unità produttiva.

I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. Essi devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni ovvero dei rischi specifici dell' azienda ovvero dell' unità produttiva.

Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.

## **Art. 15 PRONTO SOCCORSO**

Il datore di lavoro, tenendo conto della natura dell' attività e delle dimensioni dell' azienda ovvero dell' unità produttiva, sentito il medico competente ove previsto, prende i provvedimenti necessari in materia di pronto soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.

Il datore di lavoro, qualora non vi provveda direttamente, designa uno o più lavoratori incaricati dell' attuazione dei provvedimenti di cui al comma primo.

Le caratteristiche minime delle attrezzature di pronto soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione sono individuati in relazione alla natura dell' attività, al numero dei lavoratori occupati e ai fattori di rischio, con decreto dei Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale, della Funzione pubblica e dell' industria, del commercio e dell' artigianato, sentita la commissione consultiva permanente e il Consiglio superiore di sanità.

Fino all' emanazione del decreto di cui al comma 3 si applicano le disposizioni vigenti in materia.

**TITOLO I - CAPO VI**  
**Informazione e formazione dei lavoratori**

**Art. 21**  
**INFORMAZIONE DEI LAVORATORI**

Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un' adeguata informazione su:

- a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all' attività dell' impresa in generale;
- b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
- c) i rischi specifici cui é esposto in relazione all' attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- d) i pericoli connessi all' uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- e) le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l' evacuazione dei lavoratori;
- f) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;
- g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli artt. 12 e 15.

Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma primo, lettere a), b), c), anche ai lavoratori di cui all' art. 1, comma terzo.

**Art. 22**  
**FORMAZIONE DEI LAVORATORI**

Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori di cui all' art. 1, comma terzo, riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

La formazione deve avvenire in occasione:

- a) dell' assunzione;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) dell' introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all' evoluzione dei rischi ovvero all' insorgenza di nuovi rischi.

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

I lavoratori incaricati dell' attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell' emergenza devono essere adeguatamente formati.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui al comma quarto deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all' art. 20, durante l' orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, possono stabilire i contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro di cui all' art. 10, comma terzo, tenendo anche conto delle dimensioni e della tipologia delle imprese.



## **INDIRIZZI UTILI**

### **SINDACATI METALMECCANICI DEL TRENTINO**



#### **FIM CISL**

Trento - via S. Croce, 61  
Tel. 0461.215 215 - Fax 0461.238 525 - e.mail: [fimcisl.tn@gpa.it](mailto:fimcisl.tn@gpa.it)  
Internet: [www.fimcislrentino.gpa.it](http://www.fimcislrentino.gpa.it)

Segretario Generale: Claudio Voltolini  
Segreteria: Pino Giordano  
Amministrazione: Alessandra Osanna - Maria Grazia Piffer

Rovereto - Corso Rosmini, 13  
Tel 0464.436 304 fax 0464.422 251  
Segreteria: Luigi Calliari - Anna Damiano



#### **FIOM CGIL**

Trento - Via Murerei, 8  
Tel 0461.303 911 - fax 0461.935 176 - e.mail: [fiomtrento@libero.it](mailto:fiomtrento@libero.it)  
Internet : [www.cgil.it/fiom.trentino](http://www.cgil.it/fiom.trentino)

Segretario Generale: Evaristo Agnelli  
Segreteria: Ezio Casagrande - Milena Demozzi

Rovereto - Piazza Leoni, 55  
Tel. 0464.421 057 - fax: 0464.437 794  
Segreteria: Sandro Straolzini



#### **UILM UIL**

Trento via Torre Vanga, 4  
Tel. 0461.981 017 - fax. 0461.981 257 - Cell. 348.231 90 86 - e-mail: [uilmntn@inwind.it](mailto:uilmntn@inwind.it)  
Internet : [www.uil.tn.it](http://www.uil.tn.it)

Segretario Generale: Fausto Francesconi



**INDIRIZZI UTILI**



**ENTE BILATERALE ARTIGIANATO TRENINO**  
Via Pietrastretta, 1 1 - 38100 Trento  
Tel. 0461.420681 - Fax 0461.420746 - e-mail: info@ebat-trentino.it  
www.ebat-trentino.it



**ASSOCIAZIONE ARTIGIANI E PICCOLE IMPRESE  
DELLA PROVINCIA DI TRENTO**  
Via Brennero, 182 - 38100 Trento

**CGIL**



**CGIL DEL TRENINO**  
Via Muredei, 8 - 38100 Trento



**CISL DEL TRENINO**  
Via S. Croce, 61 - 38100 Trento



**UIL DEL TRENINO**  
Via Prepositura, 48 - 38100 Trento

Supplemento a:

**l'artigianato**

rivista mensile dell'associazione artigiani e piccole imprese della provincia di Trento

Anno LI - N. 10 ottobre 2002

DIRETTORE RESPONSABILE: Gianni Benedetti

IN REDAZIONE: Mattia Eccheli, Adriano Chinellato

FOTOCOMPOSIZIONE E STAMPA: La Reclame s.n.c. - Trento

Autorizzazione del Tribunale di Trento n. 20 del 19.7.1949

TIRATURA: 7.000 copie

DIREZIONE, REDAZIONE, AMMINISTRAZIONE E PUBBLICITÀ:

Associazione Artigiani e Piccole Imprese della Provincia di Trento

Via Brennero, 182 - 38100 Trento - Tel. 0461 803800 - Fax 0461 824315