

# EBNA<sup>®</sup>

ENTE BILATERALE  
NAZIONALE ARTIGIANATO

 *Lavoratori*



## Contratto collettivo Nazionale di lavoro Area Meccanica

20 /  
23

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

Le Parti Sociali, Associazioni datoriali e Organizzazioni sindacali, che sono le protagoniste dei confronti e della definizione degli accordi, hanno incaricato EBNA di provvedere alla stampa dei Contratti, volta per volta sottoscritti. Questa collana editoriale vuole essere un ulteriore contributo della bilateralità artigiana, per la realizzazione dei diritti di lavoratrici e lavoratori e per il supporto alle imprese.



*CONFARTIGIANATO AUTORIPARAZIONE  
CONFARTIGIANATO METALMECCANICA DI PRODUZIONE  
CONFARTIGIANATO IMPIANTI  
CONFARTIGIANATO ORAFI  
CONFARTIGIANATO ODONTOTECNICI  
CONFARTIGIANATO RESTAURO  
CNA PRODUZIONE  
CNA INSTALLAZIONE E IMPIANTI  
CNA SERVIZI ALLA COMUNITÀ/AUTORIPARATORI  
CNA ARTISTICO E TRADIZIONALE  
CNA BENESSERE E SANITÀ  
CASARTIGIANI  
CLAAI*

*FIOM-CGIL  
FIM-CISL  
UILM-UIL*

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO AREA MECCANICA

Roma, 17 dicembre 2021

---

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

Roma, 17 dicembre 2021

Tra

**Confartigianato Autoriparazione** rappresentata dal Presidente Alessandro Angelone e dal Responsabile Nazionale Alessandra Calà;

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

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

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

**Confartigianato Orafi** rappresentata dal Presidente Luca Parrini e dal Responsabile



Nazionale Maria Luisa Rubino;

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

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

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

**CNA Servizi alla comunità/Autoriparazione** rappresentata dal Presidente coordinatore di Unione, Francesca Soardi, dal Presidente Meccatronica, Francesco Circosta, dal



Presidente Carrozzeri, Daniele Tarenzi, dal Presidente Gommisti, Giuseppe Calì e dalla Responsabile Nazionale, Antonella Grasso;

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

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

assistite dalla **Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media**

**Impresa – CNA** rappresentata dal Presidente Nazionale Dario Costantini e dal Segretario Generale Sergio Silvestrini, coadiuvati dal Responsabile del Dipartimento Relazioni Sindacali Maurizio De Carli e Angelo Cicerone Ufficio Politiche Contrattuali;

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

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





e

**Fiom – Federazione Impiegati Operai Metallurgici**

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

**Fim – Federazione Italiana Metalmeccanici**

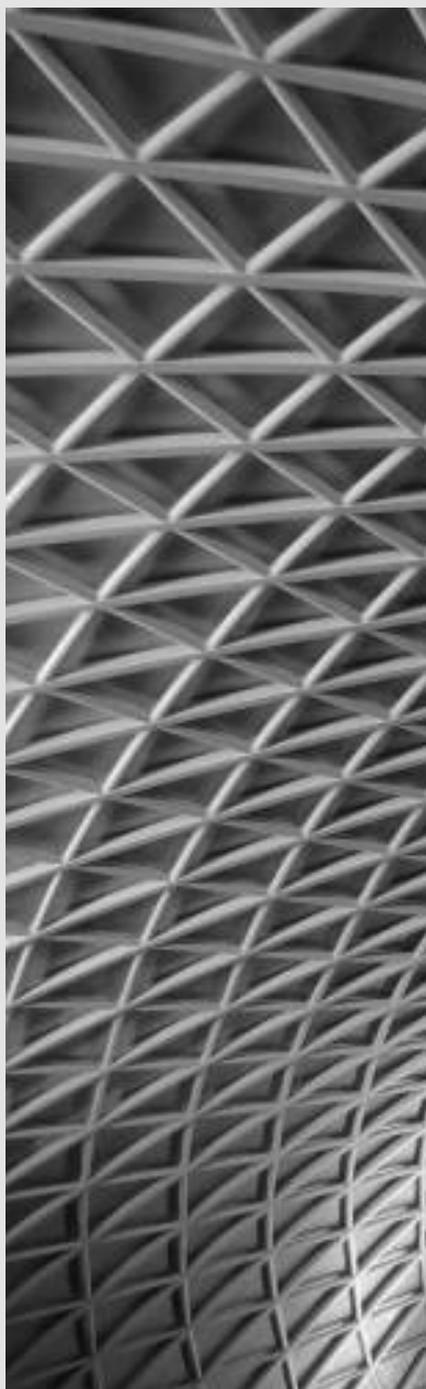
– rappresentata dal Segretario Generale Benaglia Roberto e dai Segretari Nazionali D'alo' Valerio, Nobis Massimiliano, Uliano Ferdinando, Petrasso Giovanna e da una Delegazione composta da Angioni Marco, Apetino Raffaele, Arsieni Barbara, Bacci Ciro, Bartolucci Leonardo, Beccastrini Alessandro, Bernardini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

**Uilm – Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici**

– rappresentata dal Segretario Generale Rocco Palombella, dai Segretari Nazionali Bruno Cantonetti, Luca Maria Colonna, Gianluca Ficco, Eros Panicali, Roberto Toigo e da una delegazione composta da Antonello



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



# Indice

Premessa	Accorpamento contrattuale	<u>11</u>
Art. 1	Sfera di applicazione	<u>12</u>
Art. 2	Durata e scadenza	<u>14</u>
Art. 3	Inscindibilità delle disposizioni del contratto	<u>14</u>
Parte comune		
Sezione I		<u>15</u>
Relazioni sindacali e Bilateralità		
Art. 4	Rapporti sindacali	<u>16</u>
Art. 5	Formazione professionale	<u>22</u>
Art. 6	Accordo interconfederale	<u>24</u>
Art. 7	Sistema contrattuale	<u>24</u>
Art. 7 bis	Contrattazione collettiva regionale	<u>24</u>
Art. 8	Delega sindacale per i Settori Metalmeccanica, Installazione di impianti, Orafi, Argentieri e Affini e Restauro di Beni Culturali	<u>24</u>
Art. 8 bis	Delega sindacale per il Settore Odontotecnica	<u>24</u>
Art. 9	Permessi retribuiti per cariche sindacali per i Settori Metalmeccanica, Installazione di impianti, Orafi, Argentieri e Affini, Restauro di beni culturali	<u>25</u>
Art. 9 bis	Permessi retribuiti per cariche sindacali per il Settore Odontotecnica	<u>25</u>
Art. 10	Diritto di assemblea	<u>25</u>
Art. 11	Diritto alle prestazioni della bilateralità	<u>25</u>
Art. 12	Assistenza sanitaria integrativa	<u>29</u>
Art. 13	Occupazione femminile e pari opportunità	<u>30</u>
Art. 14	Igiene, sicurezza e Ambiente di lavoro	<u>31</u>
Sezione II		<u>32</u>
Disciplina del rapporto di lavoro		
Art. 15	Assunzione	<u>33</u>
Art. 16	Periodo di prova	<u>33</u>
Art. 17	Classificazione dei lavoratori per il Settore Metalmeccanica ed Installazione d'Impianti	<u>35</u>
Art. 17 bis	Classificazione dei lavoratori per il Settore Orafi, Argentieri ed Affini	<u>52</u>
Art. 17 ter	Classificazione dei lavoratori per il Settore Odontotecnica	<u>65</u>
Art. 17 quater	Classificazione del personale per il settore del Restauro dei Beni Culturali	<u>69</u>

Art. 17 Quinques	Riforma del sistema di inquadramento	<u>75</u>
Art. 18	Orario di lavoro - Lavori a turni - Ex festività	<u>77</u>
Art. 19	Flessibilità dell'orario di lavoro	<u>78</u>
Art. 20	Gestione dei regimi di orario per il settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti e il Settore Odontotecnico	<u>80</u>
Art. 20 bis	Gestione dei regimi di orario per Settore Orafi, Argentieri ed Affini	<u>80</u>
Art. 21	Banca ore individuale	<u>81</u>
Art. 22	Lavoro straordinario, notturno e festivo	<u>81</u>
Art. 23	Riposo settimanale	<u>83</u>
Art. 24	Lavoro a tempo parziale	<u>84</u>
Art. 25	Contratto a tempo determinato	<u>86</u>
Art. 26	Apprendistato di primo e terzo livello	<u>89</u>
Art. 27	Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante (Apprendistato di secondo livello)	<u>96</u>
Art. 28	Definizione delle voci retributive	<u>103</u>
Art. 29	Minimi contrattuali - Retribuzione tabellare	<u>103</u>
Art. 30	Trasferte per il Settore Metalmeccanica e Installazione di impianti	<u>112</u>
Art. 30 bis	Trasferte per il settore Odontotecnica	<u>117</u>
Art. 31	Reperibilità per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di impianti	<u>120</u>
Art. 32	Cumulo di mansioni e passaggio di categoria	<u>121</u>
Art. 33	Molestie sessuali	<u>121</u>
Art. 34	Provvedimenti disciplinari	<u>121</u>
Art. 35	Ammonizioni, multe e sospensioni	<u>122</u>
Art. 36	Licenziamento per mancanze	<u>122</u>
Art. 37	Dimissioni irregolari	<u>123</u>
Art. 38	Reclami sulla retribuzione	<u>124</u>
Art. 39	Controversie	<u>124</u>
Art. 40	Cessione - Trasformazione - Trapasso - Cessazione e fallimento dell'impresa	<u>124</u>
Art. 41	Indennità in caso di morte	<u>125</u>
Art. 42	Previdenza complementare	<u>125</u>
Art. 43	Permessi retribuiti straordinari	<u>125</u>
Art. 44	Lavoratori studenti	<u>126</u>
Art. 45	Diritto allo studio	<u>126</u>
Art. 46	Congedi per la formazione	<u>127</u>
Art. 47	Tutela dei licenziamenti individuali	<u>127</u>
Art. 48	Formazione continua ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53	<u>128</u>
Art. 49	Installazione d'impianti	<u>128</u>
Art. 50	Anticipazione prestazioni Inail infortunio sul lavoro	<u>128</u>
Art. 51	Lavoro a cottimo	<u>129</u>
Art. 52	Congedo matrimoniale	<u>129</u>
Art. 53	Indumenti di lavoro	<u>129</u>

Art. 54	Trattamento in caso di gravidanza e puerperio	<u>129</u>
Art. 55	Servizio militare e richiamo alle armi	<u>129</u>
Parte speciale		
Sezione I		<u>130</u>
Norme per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti		
Parte Prima – Ex Operai		
Art. 56	Festività	<u>131</u>
Art. 57	Sospensione del lavoro	<u>131</u>
Art. 58	Ferie	<u>131</u>
Art. 59	Gratifica natalizia	<u>132</u>
Art. 60	Aumenti periodici di anzianità	<u>132</u>
Art. 61	Trattamento in caso di malattia ed infortunio	<u>134</u>
Art. 62	Divieti	<u>136</u>
Art. 63	Assenze	<u>136</u>
Art. 64	Permessi	<u>137</u>
Art. 65	Consegna e conservazione degli utensili personali	<u>137</u>
Art. 66	Preavviso di licenziamento e dimissioni	<u>137</u>
Art. 67	Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto	<u>137</u>
Parte seconda – Ex Impiegati		
Art. 68	Festività	<u>140</u>
Art. 69	Ferie	<u>140</u>
Art. 70	Tredicesima mensilità	<u>141</u>
Art. 71	Aumenti periodici di anzianità	<u>141</u>
Art. 72	Indennità maneggio denaro – Cauzione	<u>144</u>
Art. 73	Trattamento di malattia ed infortunio	<u>144</u>
Art. 74	Doveri dell'impiegato	<u>146</u>
Art. 75	Assenze e permessi	<u>146</u>
Art. 76	Preavviso di licenziamento e dimissioni	<u>147</u>
Art. 77	Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto	<u>147</u>
Sezione II		
Norme per il Settore Orafi, Argentieri ed Affini		
Parte Prima – Ex Operai		
Art. 78	Festività	<u>149</u>
Art. 79	Sospensione del lavoro	<u>149</u>
Art. 80	Ferie	<u>149</u>
Art. 81	Gratifica Natalizia	<u>150</u>
Art. 82	Aumenti periodici di anzianità	<u>150</u>
Art. 83	Trattamento in caso di malattia ed infortunio	<u>152</u>
Art. 84	Divieti	<u>154</u>

Art. 85	Assenze	<u>154</u>
Art. 86	Permessi	<u>155</u>
Art. 87	Consegna e conservazione degli utensili personali	<u>155</u>
Art. 88	Preavviso di licenziamento e dimissioni	<u>155</u>
Art. 89	Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto	<u>155</u>

Parte Seconda- Ex Impiegati 157

Art. 90	Festività	<u>158</u>
Art. 91	Aumenti periodici di anzianità	<u>158</u>
Art. 92	Indennità di maneggio denaro – Cauzione	<u>161</u>
Art. 93	Ferie	<u>161</u>
Art. 94	Tredicesima mensilità	<u>162</u>
Art. 95	Trattamento di malattia ed infortunio	<u>162</u>
Art. 96	Doveri dell'impiegato	<u>164</u>
Art. 97	Assenze e permessi	<u>165</u>
Art. 98	Preavviso di licenziamento e dimissioni	<u>165</u>
Art. 98 bis	Preavviso di licenziamento e di dimissioni per il Settore Restauro Beni Culturali	<u>165</u>
Art. 99	Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto	<u>166</u>
Art. 100	Trattamento in caso di temporanea sospensione dal lavoro o riduzione dell'orario di lavoro	<u>166</u>

Sezione III

Norme per il Settore Odontotecnica

Parte Prima – Operai 167

Art. 101	Ferie	<u>168</u>
Art. 102	Festività	<u>168</u>
Art. 103	Sospensione del lavoro	<u>169</u>
Art. 104	Gratifica natalizia	<u>169</u>
Art. 105	Aumenti periodici di anzianità	<u>169</u>
Art. 106	Trattamento in caso di malattia o infortunio	<u>171</u>
Art. 107	Divieti	<u>173</u>
Art. 108	Consegna e conservazione degli utensili personali	<u>173</u>
Art. 109	Assenze	<u>174</u>
Art. 110	Permessi	<u>174</u>
Art. 111	Custodia metalli preziosi	<u>174</u>
Art. 112	Preavviso di licenziamento e dimissioni	<u>174</u>
Art. 113	Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto	<u>174</u>

Parte Seconda – Impiegati 176

Art. 114	Passaggio temporaneo di mansioni	<u>177</u>
Art. 115	Aumenti periodici di anzianità	<u>177</u>
Art. 116	Festività	<u>179</u>
Art. 117	Ferie	<u>180</u>

Art. 118	Calcolo per ferie non godute, festività lavorate e straordinario	180
Art. 119	Corresponsione della retribuzione	180
Art. 120	Tredicesima mensilità	181
Art. 121	Indennità maneggio denaro - Cauzione	181
Art. 122	Trattamento di malattia o infortunio	181
Art. 123	Doveri del lavoratore	183
Art. 124	Assenze e permessi	184
Art. 125	Preavviso di licenziamento e di dimissioni	184
Art. 126	Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto	185

## ALLEGATI

<b>Allegato 1</b> –Accordo Interconfederale 21 luglio 1988	187
<b>Allegato 2</b> – Accordo Interconfederale applicativo del Decreto Legislativo 81/2008 e SMI del 13 settembre 2011	194
<b>Allegato 3</b> – Accordo Interconfederale per la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D. Lgs. 167/2011	212
<b>Allegato 4</b> – Profili formativi dell'apprendistato professionalizzante per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti	219
<b>Allegato 5</b> – Profili formativi dell'apprendistato professionalizzante per il Settore Orafi, Argentieri ed Affini	234
<b>Allegato 6</b> – Profili formativi dell'apprendistato professionalizzante per il Settore Odontotecnica	252
<b>Allegato 7</b> – D.M. 26 maggio 2009, n. 86	266
<b>Allegato 8</b> – Valori della Ex Indennità di contingenza	272
<b>Allegato 9</b> – Accordo di trasferimento della forma pensionistica complementare per i lavoratori dell'artigianato da ARTIFOND a FON.TE. e confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso FON.TE	278
<b>Allegato 10</b> – SAN.ARTI- Accordo Interconfederale per la costituzione del fondo nazionale di assistenza integrativa per i lavoratori dell'artigianato e delle imprese che applicano i contratti sottoscritti dalle stesse parti	280
<b>Allegato 11</b> – Accordi Interconfederali Istitutivi del Fondo di Solidarietà Bilaterale alternativo dell'Artigianato (F.S.B.A.) – 30 novembre 2012, 31 ottobre 2013, 29 novembre 2013, 23 aprile 2014, 10 dicembre 2015, del 18 gennaio 2016, del 4 febbraio 2019, Accordo Interconfederale del 2 settembre 2022 e s.m.i.	285
<b>Allegato 12</b> – Accordo Interconfederale sulle Linee Guida per la Riforma degli Assetti Contrattuali e delle Relazioni Sindacali del 23 novembre 2016 e l'Accordo Interconfederale del 26 novembre 2020 attuativo dell'Accordo Interconfederale sulle Linee Guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali del 23 novembre 2016	303
<b>Allegato 13</b> – Accordo interconfederale del 17 dicembre 2021	315
<b>Allegato 14</b> – Aumenti retributivi e Una Tantum di cui agli Accordi del 15 gennaio 2015 e del 24 aprile 2018	319

# Premesse

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

Come definito dall'Accordo di rinnovo del 17 dicembre 2021 il presente CCNL contiene disposizioni comuni operanti per tutti i settori accorpati e per il Settore del Restauro di beni culturali nonché disposizioni speciali che restano distinte in quanto peculiari ai settori medesimi per caratteristiche tecnico-produttive e figure professionali. Tali specifiche norme costituiscono parte integrante del contratto stesso. In applicazione dell'accordo interconfederale del 26 novembre 2020 che si intende integralmente recepito, il presente CCNL confluisce nella nuova macro area Manifatturiero.

### **Art. 1 Sfera di applicazione**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6) produzione, e relativa installazione, di manufatti composti prevalentemente da metalli per allestimento di stand, punti vendita, negozi, mostre e fiere, con la

realizzazione dei relativi impianti per l'illuminazione e relative parti grafiche;  
7) produzione, e relativa installazione, di manufatti composti prevalentemente da metalli e relative strutture portanti, per impianti pubblicitari da interno e da esterno (insegne luminose e non, targhe, cartellonistica, segnaletica, ecc.).

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

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

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

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

-3) ai costruttori e riparatori di orologi.

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

- Orafi;

- Argentieri;

- Cassai;

- Incisori;

- Incastonatori;

- Bigiottieri;

- Smaltatori e Miniaturisti;

- Gioiellieri;

- Lavorazione pietre preziose;

- imprese galvaniche che lavorano esclusivamente per il settore orafo/argentiero;

- lavorazione pietre dure;

- attività di realizzazione di modelli.

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

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

Dichiarazione delle Parti n.1

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

Dichiarazione delle Parti n.2

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

### **Art. 2 Durata e scadenza**

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

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

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

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

### **Art. 3 Inscindibilità delle disposizioni del contratto**

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

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

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

**Parte comune**

**Sezione I  
Relazioni sindacali  
e Bilateralità**

## Art. 4 Rapporti sindacali

### PREMESSA

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

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

### OSSERVATORI

Le parti convengono sulla necessità di dotarsi

di una serie di strumenti di partecipazione, a livello nazionale e regionale, funzionali all'acquisizione di dati conoscitivi inerenti le dinamiche economico-produttive, i processi legislativi ed amministrativi che coinvolgono il sistema delle imprese artigiane metalmeccaniche, dell'installazione di impianti, orafe, argenterie, affini e le imprese odontotecniche. Pertanto le parti individuano nella costituzione dell'"Osservatorio nazionale" e degli "Osservatori regionali" strumenti utili a favorire anche il funzionamento della struttura contrattuale prevista dal presente CCNL, rappresentando altresì un momento di supporto delle possibilità partecipative del settore alle scelte di politica economica ed industriale.

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

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

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

- con dati disaggregati, ove possibile, per classi d'età, sesso, qualifiche e per i diversi comparti, indicando le esigenze di manodopera divise per specifiche figure professionali per costruire occasioni di lavoro nei settori;
- Il mercato del lavoro, con particolare riferimento al part-time, all'occupazione femminile, all'apprendistato e ai contratti a tempo determinato;
  - L'esame delle problematiche inerenti le pari opportunità;
  - L'andamento degli istituti contrattuali relativi alla retribuzione, all'organizzazione del lavoro e alla qualificazione professionale, ai regimi di orario;
  - L'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento di enti pubblici;
  - Esame dei finanziamenti pubblici al sistema delle imprese;
  - Esame dei problemi e delle prospettive del sistema di formazione professionale regionale, finalizzato ad un diretto intervento delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro;
  - L'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi d'innovazione tecnologica;
  - L'attuazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati, ecc.
  - Esame delle problematiche dei settori ricompresi nella sfera di applicazione del presente CCNL;
  - La consistenza del settore, nonché le prospettive e le tendenze di fondo registrate e prevedibili (Settore Odontotecnico);
  - L'andamento globale dell'occupazione, con dati disaggregati, ove possibile, per classi d'età, sesso, qualifiche, specificando le tendenze evolutive previsionali (Settore Odontotecnico);
  - L'acquisizione di informazioni sull'andamento della legislazione nazionale e regionale in materia sanitaria, nonché sulle produzioni sanitarie, infermieristiche e riabilitative tecniche (Settore Odontotecnico);
  - Analisi dell'andamento degli infortuni e malattie professionali;
  - Monitoraggio della contrattazione collettiva di II Livello.
- (Settore Restauro dei Beni Culturali)
- Inoltre le parti costituiranno uno specifico osservatorio di settore per il restauro con il compito di monitorare la consistenza dei settori di competenza, le attività che concorrono all'esecuzione dell'intervento conservativo nonché le prospettive e le tendenze di fondo del settore. L'osservatorio per il settore restauro avrà il compito inoltre di acquisire dati conoscitivi inerenti alle dinamiche economico-produttive e i processi legislativi ed amministrativi e contrattuali che, individuando i diversi profili di competenza delle persone che possono

operare nel restauro dei beni culturali, coinvolgono il sistema delle imprese specialistiche del restauro.

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

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

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

(2008)

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

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

### **Costituzione Osservatorio nazionale di settore**

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

I compiti ad esso affidati sono quelli previsti dal medesimo articolo del CCNL.; gli incontri

avverranno - di norma - con cadenza bimestrale, fermo restando la possibilità per ciascuna delle parti sociali di convocarlo a fronte di specifiche esigenze.

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

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

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

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

### **Impegni per lo sviluppo del Settore Odontotecnico**

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

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

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

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

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

•a) In ordine alle prospettive produttive

della globalità delle imprese odontotecniche, alla salvaguardia ed allo sviluppo dell'occupazione nel settore e nel territorio, le parti si impegnano ad un confronto per l'esame congiunto su scala nazionale, regionale, provinciale, di iniziative congiunte che favoriscano prospettive di sviluppo alle imprese odontotecniche. Si conviene che il confronto dovrà tener conto della peculiarità che lega l'impresa odontotecnica nell'ambiente socio-economico nel quale sorge ed al quale è connessa in modo essenziale per il proprio sviluppo. Si tenderà quindi ad un impegno comune finalizzato a sviluppare, in stretto collegamento con la programmazione territoriale l'imprenditorialità artigiana ampliandola nelle realtà più deboli ed in primo luogo nel Mezzogiorno. In particolare le parti si impegnano a confrontarsi, di norma ogni sei mesi e comunque ogni qualvolta si ritenga necessario, su richiesta scritta di una delle parti, per la verifica e la assunzione di eventuali iniziative comuni, su:

- a1) stato di attuazione del riordino della disciplina in materia sanitaria e del Servizio sanitario nazionale, in particolare in riferimento al rapporto tra l'attività del settore e il servizio stesso, con particolare attenzione all'utilizzo dello strumento delle Convenzioni sia a livello nazionale che nel territorio;
- a2) stato di attuazione dell'iter parlamentare delle proposte tendenti

all'affermazione di una odontotecnica moderna e adeguata alle esigenze reali della popolazione che superi l'anacronistica legislazione vigente.

•b) Impegno delle parti al confronto ed all'esame congiunto a livello regionale e provinciale per la verifica dei piani di investimento del complesso delle imprese presenti nel territorio, anche in rapporto ad un più adeguato ruolo delle Regioni e degli Enti locali sui problemi dell'artigianato, ad investimenti agevolati del credito selezionato e principalmente indirizzato al sostegno ed allo sviluppo dell'autonomia produttiva delle imprese odontotecniche, alla creazione di adeguate strutture per la qualificazione finalizzata a nuove metodologie e innovazioni tecnologiche. Per quanto riguarda il livello regionale le parti si impegnano a concorrere con azioni congiunte verso le Regioni per interventi di carattere programmatico atti a:

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

•b2) individuare le linee quantitative e strutturali, legate ai processi di istituzione scolastica e di formazione rivolta sia alla qualificazione e/o riqualificazione con particolare attenzione agli eventuali interventi per la

finalità di cui al punto b1) della lettera b). Le parti concordano che il confronto e l'impegno comune sui temi ed i livelli sopra indicati avrà specifico riferimento alle conseguenze occupazionali, alle condizioni economiche e normative dei lavoratori, nonché alla realizzazione di un progetto di sviluppo e qualificazione dell'impresa, con particolare riguardo alle aree e realtà più deboli del territorio ed in primo luogo del Mezzogiorno. Le parti si impegnano a confrontarsi di norma ogni sei mesi comunque ogni qualvolta si ritenga necessario, su richiesta scritta di una delle parti per la verifica e l'assunzione di iniziative comuni atte al raggiungimento delle finalità individuate ai punti b1) e b2) della lettera b).

•c) Impegno delle parti per una indagine conoscitiva a livello regionale e provinciale per un confronto in ordine alle tendenze della organizzazione e strutturazione produttiva delle imprese odontotecniche. Per contribuire alla realizzazione del sistema di informazioni, le parti potranno fare riferimento a tutti i dati, compresi quelli disponibili presso gli organismi istituzionali - ad esempio la CPA e la CRA - con la possibilità di opportune integrazioni.

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

### **Riequilibrio del territorio e Mezzogiorno**

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

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

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

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

Le parti si impegnano a promuovere ed a favorire insediamenti di aziende artigiane con autonomia produttiva, finanziaria e di mercato in aree del meridione identificati sulla base

dei criteri suddetti; le Organizzazioni artigiane, in particolare, opereranno per la creazione e/o lo sviluppo di forme consortili o comunque capaci di inserirsi o di costituire cicli produttivi integrati.

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

### **Decentramento produttivo**

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

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

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

Tale verifica si avvarrà, oltre che delle informazioni che le parti possono attingere dalle Commissioni provinciali previste dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, dei dati forniti dalle Organizzazioni artigiane stipulanti sulle

imprese che utilizzano lavoro a domicilio, delle valutazioni di carattere previsionale sull'andamento del fenomeno e sui prevedibili riflessi sull'occupazione.

### **Governo del mercato del lavoro**

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

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

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

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

### **Nota a verbale**

Le parti concordano che l'acquisizione dei dati e/o delle informazioni non comporta alcuna

procedura a livello delle singole imprese e che le stesse non saranno oggetto di esame individuale. In riferimento a quanto sopra resta salvaguardato il vincolo del segreto professionale. Lo spirito del confronto e dell'esame congiunto non intende necessariamente il raggruppamento di valutazioni comuni.

### **Art. 5 Formazione e aggiornamento professionale**

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

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

L'obiettivo delle parti è quello di produrre un fattivo e propositivo contributo alla Consulta delle categorie prevista a livello nazionale dall'accordo interconfederale dell'aprile 2007. Le trasformazioni in atto, derivanti anche dall'introduzione di nuove tecnologie, dalla digitalizzazione, dalla competizione di mercato e dell'offerta di prodotti/servizi che investono l'intero settore rendono necessario avviare interventi di qualificazione e valorizzazione delle professionalità esistenti in azienda.

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

Le Parti individuano, quindi, Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria

per le predette attività e concordano sulla necessità di ampliare il Piano formativo settoriale, con particolare riferimento alle materie inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Lo stesso potrà essere arricchito e integrato da intese e accordi siglati dalle categorie a livello regionale e/o locale, allo scopo di declinare ulteriormente ed in modo più specifico gli indirizzi, gli obiettivi e le finalità nazionali rispetto a contesti e specificità territoriali di riferimento, quali sistemi produttivi locali o distretti industriali. Viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore retribuito pari a venticinque annue, a condizione che il corso abbia durata almeno doppia. Una volta ogni tre anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua concordati con il datore di lavoro. Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese. Resta inteso che in caso di attività formativa con finanziamento pubblico la totalità delle ore di formazione sarà retribuita dall'impresa.

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

Al fine di favorire e promuovere in accordo con la Regione o con gli Enti locali, corsi di formazione professionale alla cui impostazione e gestione partecipino le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL., le parti si incontreranno a livello regionale, almeno una volta all'anno, per valutare i settori e i mestieri

per i quali ci sia richiesta di manodopera qualificata e nel contempo per valutare verso quali settori o mestieri i giovani mostrino interesse ad indirizzarsi.

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

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

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

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

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

essere opportunamente armonizzata.

### **Art. 6 Accordo interconfederale**

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

### **Art. 7 Sistema contrattuale**

Il modello contrattuale è disciplinato dai vigenti accordi interconfederali.

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

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

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

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

Il contratto collettivo nazionale di categoria avrà durata quadriennale.

### **Art. 7 bis – Contrattazione collettiva regionale**

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

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

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

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

### **Art. 8 bis - Delega sindacale per il Settore Odontotecnico**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Art. 10 Diritto di assemblea**

Vengono riconosciute a titolo di diritto di assemblea dieci ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente. Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro e le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso. L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previ accordi

tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

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

### **Art. 11 Diritto alle prestazioni della bilateralità**

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

- 1 la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;
- 2 le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta

da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;

- 3 l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;
- 4 a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a 25€ lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla

percentuale di retribuzione riconosciuta. Stralcio della delibera EBNA del 12 maggio 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente CCNL:

- 5 a partire dal 1° luglio 2010 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500€, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:
  - a) RAPPRESENTANZA SINDACALE.....  
.....0,10% -12,5€
  - b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA e FORMAZIONE SICUREZZA.....0,15% -18,75€
  - c) ENTE BILATERALE NAZIONALE  
.....0,01% - 1,25€
  - d) RAPPRESENTANZA IMPRESE  
.....0,25% - 31,25€
  - e) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO  
.....0,49% - 61,25€
- (questo importo è comprensivo dei 34€ stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).
- 6 Inoltre, sulla base dell'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010

recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo si stabilisce che:

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

Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 34€ di cui al punto 5, lettera e).

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

Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte. La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio

2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

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

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

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

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

- c) EBNA e funzionamento FSBA .....2,00€
  - d) Rappresentanza Imprese contrattazione collettiva.....31,25€
  - e) Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano)..... 27,25€
  - f) FSBA 0,45% + 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale. Tale cifra è comprensiva della quota già raccolta a titolo di FSBA.
- 9** La contribuzione dello 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei datori di lavoro decorre dal 1° gennaio 2016, mentre l'incremento dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei lavoratori decorre dal 1° luglio 2016 o dall'effettiva operatività del Fondo, qualora questa fosse antecedente a tale data.
- 10** A partire dal 1° gennaio 2016, per le imprese per le quali non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal Titolo I del d.lgs. 148/2015 i versamenti richiamati al punto 8) saranno composti dalla somma di una cifra fissa destinata a EBNA pari a 7,65€ al mese per 12 mensilità e di una percentuale destinata a FSBA calcolata sulla retribuzione imponibile previdenziale pari allo 0,45% a carico dei datori di lavoro. A partire dal 1° luglio 2016, ovvero dalla data di effettiva operatività di FSBA qualora questa fosse antecedente, tale percentuale sarà incrementata dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale.

L'incremento dello 0,15% sarà a carico dei lavoratori e la relativa somma sarà trattenuta dalla busta paga degli stessi;

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

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

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

#### **Nota a verbale**

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

\* \* \*

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

con decorrenza dal 1° gennaio 2022, - ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi

superiori - la quota di contribuzione mensile alla Bilateralità viene stabilita in cifra fissa pari ad 11,65€ mensili per dodici mensilità (dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato). pertanto la nuova ripartizione delle risorse avrà il seguente assetto:

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

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

pertanto la nuova ripartizione delle risorse avrà il seguente assetto:

- a) rappresentanza sindacale di bacino.....13,98€

- b) rappresentanza territoriale sicurezza e formazione sicurezza.....20,97€
- c) EBNA e funzionamento FSBA.....2,24€
- d) Rappresentanza imprese e contrattazione collettiva.....34,95€
- e) Prestazioni e funzionamento EBR.....67,66€

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

### **Art. 12 Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI.**

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

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

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

A decorrere dal 1° giugno 2014, sono iscritti al Fondo anche i lavoratori a tempo determinato se il rapporto ha una durata iniziale almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi. I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento. La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.a.r.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente CCNL.

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

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

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

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

Dichiarazione delle parti

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

### **Art. 13 Occupazione femminile e pari opportunità**

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

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

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

### **Art. 14 Igiene, sicurezza e Ambiente di lavoro**

I lavoratori e gli artigiani in applicazione delle norme di cui al d.lgs. n. 81/2008 si impegnano all'attuazione delle misure idonee a tutelare la

salute e l'integrità fisica nell'ambiente di lavoro e si impegnano ad operare affinché l'azione di prevenzione dei servizi di medicina del lavoro a ciò preposti trovi attuazione anche nell'ambiente di lavoro delle imprese artigiane.

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

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

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

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

Le Confederazioni artigiane si impegnano a promuovere iniziative atte a favorire le conoscenze relative alle sostanze usate nelle lavorazioni artigiane in relazione ai loro effetti sulla salute e sugli ambienti di vita e di lavoro. Le imprese manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare l'incolumità dei lavoratori curando l'igiene, l'illuminazione, la pulizia, il

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

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

# Sezione II

## Disciplina del rapporto di lavoro

## Art. 15 Assunzione

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

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

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

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

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) stato di famiglia per il capofamiglia;
- c) documenti necessari per fruire degli

assegni familiari per gli aventi diritto;

- d) numero del codice fiscale.

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

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

## Art. 16 Periodo di prova

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

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

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

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

Al fine di incentivare il reinserimento nel mercato del lavoro dei soggetti disoccupati, nel caso di assunzione di lavoratori che

percepiscono il Reddito di cittadinanza oppure l'indennità di disoccupazione NASpl/Dis-Coll è facoltà del datore di lavoro estendere il loro periodo di prova fino ad una durata massima di 3 mesi. Ciò a condizione che tra le due parti non siano intercorsi precedenti rapporti di lavoro.

La durata del periodo di prova è regolata come segue:

**Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti:**

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

**Settore Orafo, Argentiero ed Affini:**

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

**Settore Odontotecnico:**

**Operai:**

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

**Impiegati:**

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

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

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

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

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

**Settore Restauro Beni Culturali:**

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

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

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

Categorie professionali

Quadro

Prima

Seconda

Seconda bis

Terza

Quarta

Quinta

Sesta

•A) Mobilità professionale

I lavoratori (ex impiegati) inquadrati nella sesta categoria, intendendosi per tali i lavoratori di primo impiego, dopo un periodo di permanenza nella stessa di 12 mesi comprensivi del periodo di prova, passeranno automaticamente al 5° livello professionale. Le parti convengono che i lavoratori (ex operai) inquadrati nella sesta categoria della classificazione unica, dopo 24 mesi di permanenza nella stessa acquisiranno il livello retributivo della quinta categoria.

•B) Declaratorie, esemplificazioni dei profili ed esempi

L'inquadramento dei lavoratori nelle

categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni, dei profili professionali e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore e pertanto sono prevalentemente formulati in termini ricorrenti. I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specifici nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali dei lavoratori con funzioni generiche e dei lavoratori della sesta categoria, non indicate perché già sufficientemente definite nelle declaratorie.

Quadro

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

### Nota a verbale

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

### Settore Autoriparazione

In questo settore non sono inquadrati i lavoratori dei livelli 1<sup>o</sup> e 2<sup>o</sup> bis.

#### Seconda categoria

Appartengono a questa categoria:

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

Responsabile amministrativo.

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

#### Terza categoria

Appartengono a questa categoria:

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

e/o coordinano e programmano gli interventi di altri lavoratori;

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

#### Meccatronico

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

#### Quarta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che sulla base di indicazioni, disegni e/o schemi equivalenti procedono con specifica autonomia

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

- i lavoratori che sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, cicli di lavorazione attrezzano opportunamente semplici macchine operatrici (torni, frese, rettifiche) e banchi prova eseguendo con elevata precisione lavori anche complessi di aggiustaggio e sistemazione di particolari occorrenti per interventi di riparazione;
- i lavoratori che sulla base delle indicazioni, schemi e/o cicli di lavorazione e con pratica dei mezzi e metodi operativi eseguono lavori di saldatura (compresa quella su acciaio inossidabile) di natura complessa per l'aggiustaggio e la sistemazione di particolari occorrenti per la riparazione;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

#### Meccatronico

- i meccatronici di questa categoria, attraverso specifica documentazione, attrezzatura e strumenti idonei, sono

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

#### Quinta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che sulla base di precise indicazioni eseguono interventi di normale difficoltà su complessivi o loro parti; riparazione o riattivazione di guasti a carattere ricorrente o comunque di lieve entità;
- i lavoratori che sulla base di precise indicazioni eseguono con l'ausilio e l'utilizzo di adeguate attrezzature e macchinari d'uso lo stacco, il riattacco e l'eventuale sostituzione di particolari e/o complessivi e/o in affiancamento a lavoratori di categoria superiore a seconda della

complessità dell'intervento;

- i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.
- Meccatronico  
i meccatronici di questa categoria, sono in grado di valutare, durante il normale svolgimento dell'intervento riparativo, lo stato generale del veicolo sotto il profilo della sicurezza e dell'impatto ambientale, dandone immediata informativa al responsabile tecnico, in caso di riscontro negativo. Possiedono un livello formativo idoneo per eseguire i compiti affidati dal livello superiore, hanno le competenze per eseguire in sicurezza diagnosi, codifiche e calibrazioni dei componenti elettronici sostituiti, ed altri adempimenti di routine, nonché la padronanza nell'uso di software e banche dati tecnici necessari per la corretta esecuzione delle normali procedure riparative.

#### Sesta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
- i lavoratori che sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo

procedure prestabilite svolgono nel settore amministrativo esecutive attività semplici di servizio;

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

## **Settore Installazione di impianti**

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

### Seconda categoria

Appartengono a questa categoria:

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

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

Contabile (trattasi di lavoratore laureato o diplomato)

### Seconda categoria bis

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

- lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche previste per la categoria inferiore, svolgono funzioni di coordinamento del processo produttivo nella installazione degli impianti, con piena responsabilità ed autonomia operativa nell'ambito di lavorazioni tecnologicamente molto avanzate. I lavoratori che accederanno, con l'entrata in vigore del contratto, a tale categoria manterranno la normativa Parte prima -Ex operai Sez. I del c.c.n.l.

### Terza categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti della quarta, compiono in

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

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

#### Quarta categoria

Appartengono a questa categoria:

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

dispositivi di sicurezza;

- individuano ed effettuano riparazione di guasti e/o svolgono attività di semplice coordinamento di altri lavori;
- effettuano valutazioni sulla condotta e il risultato delle lavorazioni senza responsabilità relativa alla stima dei tempi;
- realizzano saldature in opera di particolare difficoltà;
- compilano una descrizione tecnica del lavoro svolto in cantiere;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

#### Quinta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o schemi e/o disegni e/o circuiti di semplice lettura, eseguono e/o installano e/o effettuano interventi di manutenzione su impianti mediante l'utilizzo di appropriate attrezzature e relative strumentazioni;
- scelgono materiali e strumentazioni necessari al lavoro che eseguono;
- misurano, dimensionano ed assemblano i componenti di un impianto mediante le idonee tecniche di giunzione di normale difficoltà;
- eseguono normali lavorazioni del tubo a caldo e a freddo (piegatura, filettatura,

ecc.);

- individuano ed effettuano riparazioni di guasti di facile rilevazione e di normale difficoltà;
- effettuano l'installazione e/o la manutenzione degli impianti, con il possesso, ove le vigenti norme di legge lo richiedono, della abilitazione o della certificazione o del patentino rilasciato dagli organi competenti e la conoscenza delle norme in materia di sicurezza;
- effettuano prove di combustione e rendimento delle apparecchiature (bruciatori);
- qualora necessario compilano bolle di accompagnamento ed analoghe documentazioni;
- i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

Sesta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
- i lavoratori che conducono impianti provvedendo alla loro alimentazione e sorveglianza;
- i lavoratori che, coadiuvando il lavoratore di categoria superiore, eseguono lavori semplici di costruzione e/o

installazione di impianti e loro parti;

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

### **Settore Meccanica di produzione**

Prima categoria

Appartengono a questa categoria:

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

di lavoro, ricercando, ove necessario, sistemi e metodologie innovative e, se del caso, coordinando altri lavori.

Ad esempio :

- Progettista di complessi
- Specialistadi sistemidielaborationedati
- Ricercatore (trattasi di lavoratori laureati).

## Seconda categoria

Appartengono a questa categoria:

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

nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazione preventiva e consuntiva necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili. Contabile (trattasi di lavoratore laureato o diplomato).

## Seconda categoria bis

Appartengono a questa categoria:

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

assistenza per la scelta e la predisposizione degli strumenti o attrezzature.  
Tecnico di laboratorio

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

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

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

- Definiscono ed eseguono diverse operazioni necessarie alla realizzazione delle apparecchiature.
- Effettuano il collaudo finale mediante l'impiego di strumentazione specifica (oscilloscopio, amplificatore, registratore, ecc.), verificando la funzionalità globale del prodotto effettuano le successive riparazioni con ricerca guasti sulla parte elettronica.
- Rilevano le eventuali incongruenze e collaborano con i tecnici sperimentatori per il superamento di difficoltà e per il miglioramento delle caratteristiche funzionali.
- Elettronico di costruzione

Le parti concordano l'accesso alla seconda categoria bis per professionalità operaie secondo la seguente declaratoria: lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche previste dalla categoria inferiore, svolgono anche funzioni di coordinamento dell'intero processo produttivo nel settore della produzione, con piena responsabilità anche tecnica ed autonomia operativa nell'ambito di lavorazioni tecnologicamente molto avanzate. I lavoratori che accederanno, con la entrata in vigore del contratto, a tale categoria manterranno la normativa Parte Prima - Ex operai, Sez. I, del CCNL.

Terza categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte

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

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure vevoli per il campo di attività in cui operano e che richiedono una adeguata esperienza lavorativa maturata nella stessa area amministrativa o diploma di scuola media superiore;
- i lavoratori che eseguono tutte le operazioni di attrezzaggio, di preparazione e di scelta degli utensili, dell'impostazione dei parametri geometrici e tecnologici di lavorazione, di macchine a controllo numerico, e che tramite la lettura critica dei disegni e/o programmi, sanno intervenire sulla macchina, anche attraverso una programmazione di consolle multiassiale realizzando pezzi di elevata difficoltà. Operatore/programmatore di C.N.
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni dei mezzi e della modalità di esecuzione con l'interpretazione critica dei disegni e/o schemi funzionali, eseguono qualsiasi

intervento di elevato grado o complessità per l'individuazione e la valutazione dei guasti e per la loro riparazione su apparecchiature, anche a serie, e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte. Riparatore

- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, e con l'interpretazione critica del disegno eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti anche di provenienza esterna, e se necessario, per i relativi posizionamenti e tracciate, avvalendosi di qualsiasi strumento di misura e valutando e segnalando le anomalie riscontrate. Collaudatore
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno di qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo delle tolleranze agli accoppiamenti da realizzare ed al grado di finitura o per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario, o loro parti con eventuale delibera funzionale. Montatore macchinario - Montatore su

banco - Costruttore su macchine

- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, dei mezzi di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di saldatura di elevato grado di difficoltà anche in riferimento a:
  - esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore (per es. sopra testa);
  - cicli di prova prescritti da enti esterni o cicli di prova equivalenti;
  - tolleranze riferite a larghezze, struttura, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo. Saldatore
- i lavoratori che con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con la interpretazione critica del disegno anche costruttivo la costruzione di qualsiasi modello in legno di elevato grado di difficoltà con determinazione del disegno anche mediante calcolo dei dati e delle quote necessarie e con la costruzione dei calibri di controllo occorrenti. Modellista in legno
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni dei mezzi e delle modalità di esecuzione con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di

difficoltà per la formatura a mano con modelli o casse d'anima, forniscono, se necessario, indicazioni per modifiche da apportare ai modelli o alle casse d'anima e per la predisposizione di sagome di sostegno, tasselli, ecc., che nei lavori di fonderia artistica provvedono in autonomia alla conduzione del forno con conoscenza della composizione delle leghe ed effettuano inoculazioni in siviera e provini sulle leghe di fusione, in grado di eseguire lavori artistici con bassorilievi, getti di campane, ecc. Formatore a mano - Animista a mano - Fonditore

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

- i lavoratori che progettano e realizzano schede elettroniche e loro relative interconnessioni anche a livello di prototipo sulla base di una conoscenza approfondita delle caratteristiche della componentistica, controllano il

processo delle lavorazioni fornendo elementi necessari alla verifica della qualità delle apparecchiature eseguite e gestiscono al contempo il magazzino e l'approvvigionamento dei materiali.

Operatore elettronico

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

#### Quarta categoria

Appartengono a questa categoria:

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

coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente;

- i lavoratori che conducono una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a trasferimento, o a teste multiple, sia tradizionali che a controllo numerico, e che eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze, l'impegnativa sostituzione di utensili e le relative registrazioni, l'adattamento dei parametri di lavorazione, e che siano in grado di programmare l'esecuzione di pezzi di normale difficoltà, effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite.
- Addetto macchine operatrici
- i lavoratori che provvedono alla preparazione ed avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale richiedenti attrezzamenti di normale difficoltà, registrazioni e messe a punto, l'adattamento dei parametri di lavorazione, la scelta e predisposizione degli utensili e degli strumenti di misura, eseguendo i primi pezzi o assistendo gli addetti alla conduzione nell'esecuzione dei primi pezzi e fornendo le necessarie informazioni intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie.
- Attrezzatore di macchina

- i lavoratori che, sulla base delle indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedono alla individuazione dei guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono interventi per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su apparecchiature anche a serie o loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte. Riparatore
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni effettuano lavori di natura complessa per il controllo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti anche di provenienza esterna, con la scelta e la predisposizione degli strumenti di misura segnalando eventuali anomalie. Collaudatore
- I lavoratori che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o di misurazione, capitolati, disegni o schemi equivalenti, eseguono prove di natura complessa per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche e tecnologiche funzionali di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie con l'ausilio di strumenti e/o apparecchiature (senza l'effettuazione di una loro impegnativa predisposizione) rilevano e registrano i risultati ottenuti, confrontandoli con quanto previsto dalla documentazione fornita e segnalando le eventuali discordanze. Addetto prove di laboratorio
- i lavoratori che, sulla base delle indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni ed avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano, con la conduzione di impianti, interventi di natura complessa per manovre e regolazione dei parametri di lavorazione ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi al fine di ottenere le caratteristiche finali richieste dal processo. Addetto conduzione impianti
- i lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa o per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti. Montatore macchinario - Costruttore su banco - Costruttore su macchine
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedendo alle necessarie individuazioni dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per l'aggiustaggio, la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine e di impianti, o per l'installazione,

riparazione, controllo e messa in servizio di impianti elettrici o fluidodinamici.  
Manutentore meccanico - Manutentore elettrico

- i lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o su disegni, ed avendo pratica dei mezzi e dei metodi utilizzati nella pratica operativa eseguono con la scelta dei parametri lavori di saldatura, di natura complessa in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui operano e/o alle prove previste per tali saldature, ivi compresa la saldatura su acciaio inossidabile.  
Saldatore
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni e disegni, eseguono lavori di natura complessa per la costruzione di modelli in legno anche scomponibile o loro parti con la rilevazione dal disegno, anche mediante calcoli di quote correlate non indicate e con la costruzione dei calibri di controllo necessari.  
Modellista in legno
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti ed avendo pratica dei mezzi e dei sistemi utilizzati equivalenti della pratica operativa, eseguono, provvedendo alla opportuna collocazione dei montanti, dei raffreddatori delle tirate d'aria e,

se necessario, previa sagomatura delle armature, lavori di natura complessa per la formatura a mano con modelli o casse d'anima, con conoscenza dell'uso delle resine e agglomerati vari.  
Formatore a mano - Animista a mano

- i lavoratori che, in base a precise istruzioni e documentazioni già esistenti disegnano con tavole grafiche e/o con supporti elettronici CAD/CAM particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti già esistenti, riportando quotature e dati ricavati da tabellari o norme di lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta dei materiali (con il calcolo dei parametri per la determinazione dei costi) ovvero eseguono in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o danno corretta veste formale a schizzi già completi.  
Disegnatore particolarista
- i lavoratori specializzati che, sulla base di specifiche e di una conoscenza funzionale dei disegni elettrici e meccanici e/o degli schemi, eseguono apparati e/o parti componenti elettromeccanici con l'ausilio di strumenti di montaggio, di misura e di controllo, per i quali è richiesta la conoscenza delle relative specifiche d'uso e delle grandezze di misura ed effettuano al contempo la verifica della qualità

degli apparati elettromeccanici eseguiti.  
Addetto alla produzione di apparati elettromeccanici

- i lavoratori specializzati che, sulla base di specifiche e di una conoscenza funzionale degli schemi e/o disegni elettronici, eseguono apparecchiature anche prototipali, impianti elettronici, con l'ausilio di supporti computerizzati alla produzione e strumenti di misura e controllo per i quali è richiesta la conoscenza delle relative grandezze di misura ed effettuano al contempo la verifica della qualità delle apparecchiature eseguite. Addetto alla produzione di apparecchiature ed impianti elettronici
- i lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema contabile, adottato nell'ambito del campo di competenza, rilevano, riscontrano, ordinano anche su modelli o secondo schemi preordinati, dati anche diversi, elaborando situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti, e se del caso, effettuano imputazioni di conto anche con l'utilizzo di strumenti informatici. Contabile

#### Quinta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che, sulla base di dettagliate indicazioni, che svolgono

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

- i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive e di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- i lavoratori che conducono una o più macchine operatrici, automatiche e semiautomatiche attrezzate, a teste multiple o a trasferimento, sia tradizionali che a controllo numerico e che eseguono impegnative sostituzioni di utensili e le relative registrazioni effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite con idonei strumenti. Addetto macchine operatrici attrezzate
- i lavoratori che effettuano anche su linee di montaggio, interventi di normale difficoltà, su apparecchiature a serie o loro parti per la riparazione di guasti aventi carattere di ricorrenza. Riparatore
- i lavoratori che effettuano, anche su linee di montaggio, sulla base di prescrizioni, schede, disegni, lavori di normale difficoltà di esecuzione con

l'ausilio di strumenti elettrici, predisposti e/o strumenti meccanici non prerogolati e/o prerogolati per il collaudo di apparecchiature a serie o loro parti per la individuazione di anomalie o per l'opportuna segnalazione. Collaudatore

- i lavoratori che sulla base di prescrizioni specifiche, disegni, metodi definiti di analisi o di misurazione eseguono, con l'ausilio per la loro predisposizione e/o strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici prerogolati, prove di normali difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature e loro parti anche prodotte a serie, registrando i dati e segnalando le eventuali discordanze. Addetto prove di laboratorio
- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o documenti equivalenti, conducendo impianti, effettuano manovre di normale difficoltà per la regolazione dei parametri di lavorazione. Addetto conduzione impianti
- i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni eseguono lavori di normale difficoltà per la costruzione su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate o per il montaggio di

attrezzature a macchinario o loro parti. Montatore macchinario - Costruttore su banco - Costruttore su macchine

- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono, con l'individuazione di semplici guasti di facile rilevazione, lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti elettrici di luce o forza motrice o fluidodinamici. Manutentore meccanico - Manutentore elettrico - Installatore di impianti
- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o disegni eseguono saldature ad arco e/o ossiacetileniche, T.I.G. e M.I.G. di normale difficoltà. Saldatore
- i lavoratori che su istruzioni o informazioni anche ricavabili da disegni o schemi equivalenti, provvedono alle varie operazioni per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti o loro parti, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, ancoraggi in legno, necessari secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti, sui mezzi di trasporto o in container. Imballatore

- i lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni che richiedono precisione per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento su macchine, il montaggio di pezzi ingombranti di difficoltoso maneggio; ovvero lavoratori che eseguono lavori di normale difficoltà per la scelta dei punti di attacco delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiali, ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione.  
Gruista - Imbragatore
  - i lavoratori qualificati che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni e/o schemi elettronici, con l'ausilio di strumentazioni base di controllo e con operazioni specifiche di saldatura eseguono assemblaggi di schede elettroniche, interconnessioni tra i vari componenti di apparecchiature elettroniche, interventi di riparazione guasti di semplice rilevazione su apparati elettronici in produzione. Addetto al montaggio di parti elettroniche
  - i lavoratori qualificati che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni e/o schemi elettrici, con l'ausilio di strumentazioni base di controllo eseguono assemblaggi di parti elettromeccaniche, interconnessioni tra i vari componenti di quadri elettrici, montaggi di parti meccaniche, interventi di riparazione di guasti di semplice rilevazione su quadri elettrici e parti elettromeccaniche di produzione. Addetto al montaggio di parti elettromeccaniche
  - i lavoratori che secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi. Compiti vari di ufficio
  - i lavoratori che sulla base di procedure stabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono attività esecutive di natura amministrativa per la classificazione, il confronto, la trascrizione e la totalizzazione di dati su moduli e/o prospetti.  
Contabile
- Sesta categoria
- Appartengono a questa categoria:
- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
  - i lavoratori che, sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo procedure prestabilite, svolgono nel settore amministrativo attività esecutive semplici di servizio;
  - i lavoratori che conducono, alimentano, sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche o semi automatiche attrezzate, sia tradizionali che a controllo numerico preprogrammate;

- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali. Addetto macchine operatrici attrezzate
- i lavoratori che effettuano controlli semplici con strumenti prerogolati e/o predisposti. Collaudatore - Verificatore
- i lavoratori che conducono impianti, provvedendo alla loro alimentazione. Addetto conduzione impianti
- i lavoratori che coadiuvano il lavoratore di categoria superiore, eseguono in fase di studio lavori semplici di costruzione e di montaggio di attrezzature, di macchinari, di impianti e loro parti, oppure eseguono attività ausiliari e nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari. Aiuto attrezzista - Aiuto montatore
- i lavoratori che, coadiuvando i lavoratori di categoria superiore eseguono in fase di ausilio lavori semplici, di manutenzione e/o di riparazione di macchinari, apparecchi o impianti. Aiuto manutentore riparatore
- i lavoratori che eseguono saldature a mezzo di macchine a punto e/o a rotella. Saldatore a macchina
- i lavoratori che eseguono lavori a mano ripetitivi o semi ripetitivi per la formatura di anime o forme semplici. Formatore a mano - Animista a mano
- i lavoratori che eseguono a bordo di mezzi a conduzione semplice il trasporto di materiale provvedendo alle operazioni di carico e scarico. Conduttore mezzi di trasporto
- i lavoratori che effettuano operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto, l'imballaggio, il deposito di materiale e di macchinario, ecc., anche con l'ausilio di mezzi meccanici, ovvero i lavoratori che eseguono imbragaggi semplici di materiali ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito. Movimentatore di materiale

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

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

La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere

normativo ed economico (come ad esempio il t.f.r., gli aumenti periodici, gli adempimenti previdenziali, assicurativi e fiscali, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.) che continuano ad essere distintamente attribuiti agli impiegati ed agli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contratto collettivo che si intendono qui riconfermati quando non siano stati esplicitamente modificati con il presente contratto.

Categorie professionali:

Quadro

1ª categoria

2ª categoria

3ª categoria

4ª categoria

5ª categoria

6ª categoria

•A) Mobilità professionale

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

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

•B) Declaratorie, profili professionali ed esemplificazioni

- L'inquadramento dei lavoratori nelle

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

Quadro

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

**Nota a verbale**

A decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL del 24 aprile

2018 tale nuovo livello è introdotto per i soli sistemi di inquadramento del Settore Meccanica di Produzione e Settore Orafi, Argentieri ed Affini.

### 1ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

### 2ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori sia tecnici che amministrativi che con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.
- i lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria ed assistenza, raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare in forma corretta e sintetica eventuali proposte di soluzioni dei problemi in questione e svolgono inoltre compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni.  
Direttore amministrativo
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni generali provvedono nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili.  
Contabile (trattasi di lavoratori laureati o diplomati)
- i lavoratori che, sulla base delle direttive generali dell'impresa, della propria conoscenza del mercato e/o

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

- i lavoratori che, sulla base di indicazioni ed anche avvalendosi di metodologie esistenti, sviluppano, nelle imprese, nell'ambito del loro compito di attività, programmi generali di produzione tra loro collegati, armonizzando le relative componenti, verificando ed assicurandone il compimento nei tempi previsti, ricercano e definiscono, in base alle informazioni ricevute, le soluzioni relative ai problemi di equilibrio dei programmi stessi e, se del caso, partecipano alla revisione e aggiornamento delle metodologie di programmazione della produzione. Programmatore di produzione
- i lavoratori che, sulla base delle sole indicazioni generali, anche riferite ad indagini di mercato progettano e disegnano oggetti in metallo prezioso, corredandoli delle relative istruzioni particolareggiate (metallo, dimensioni, quote, tolleranze) determinando essi stessi tabellari e/o norme di fabbricazione per la costruzione e produzione di prototipi od in serie, se del caso effettuando, anche in collaborazione con altri,

studi di modifiche e/o miglioramenti da apportare a progetti già esistenti. Disegnatore progettista (trattasi di lavoratori le cui prestazioni corrispondono ai requisiti stabiliti dalla legge 18 marzo 1926, n. 562, che detta disposizioni relative al contratto d'impiego privato)

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

mano in totale autonomia operativa.

- incassatori: i lavoratori che incassano qualsiasi tipo di pietra preziosa con il tipo di incassatura più idonea, su qualsiasi metallo prezioso, in oggetti di oreficeria e/o gioielleria, in totale autonomia operativa.
- cesellatore, martellatore: i lavoratori che, in totale autonomia operativa ed organizzativa, con conoscenza degli stili e capacità anche di cesello e martellatura, eseguono il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello di elevata complessità in relazione alla difficoltà delle forme da realizzare, eseguendo tutte le operazioni necessarie al banco ed alle macchine utensili, fornendo l'apporto della propria particolare e personale competenza, per l'individuazione degli interventi atti ad adeguare il modello alle effettive esigenze di impiego, contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e degli interventi correttivi attuati, alla individuazione di soluzioni migliorative.
- ideatore e costruttore di catene: i lavoratori che, con l'apporto della propria specifica e personale esperienza, individuano modifiche ai macchinari o a parti di essi, provvedendo nello stesso tempo a ideazioni, adeguamenti o innovazioni del prodotto, nonché guidano, in totale autonomia operativa, più macchine per la produzione di più tipi di catena, di natura complessa, assicurando con le necessarie messe a punto, una notevole

qualità di prodotto finito.

### 3ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella prima alinea della declaratoria della 4ª categoria, compiono con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza, operazioni su oggetti o apparati e attrezzature complessi che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi.
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative e tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme o procedure valevoli per il campo d'attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi d'esecuzione, eseguono, con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli, qualsiasi lavoro d'elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione stilistica, al ristretto campo di tolleranze, ai numerosi accoppiamenti e adattamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione senza l'ausilio di sagome o di attrezzature

equivalenti, il montaggio di oggetti, compresi i pezzi unici e prototipi, di metallo prezioso con componenti di gioielleria o in metallo prezioso di pari qualità e difficoltà, assicurando il grado di qualità richiesto. Tali lavoratori, inoltre, possono essere chiamati a svolgere compiti di guida e controllo di altri lavoratori.

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

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

Tornitore in lastra

- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, procedendo in piena autonomia o con riferimento alle caratteristiche finali richieste dal processo, eseguono la composizione ed il controllo di bagni galvanici per l'argenteria, la doratura, la rodatura, la passivazione, provvedendo alla definizione delle fasi di lavorazioni o dei relativi parametri con eventuale delibera funzionale.
- Compositore di bagni galvanici
- i lavoratori che effettuano miniature su metalli preziosi, intendendosi per miniature non già la semplice deposizione di smalto utilizzando sedi preparate, ma la realizzazione con smalto di disegni (figure, animali, ecc.) senza sede predisposta.
- Miniaturista
- i lavoratori che, unendo a notevoli capacità tecniche una elevata sensibilità artistica, realizzano mediante incisione, figure complesse in piena autonomia.
- Incisore
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, alla particolare sensibilità artistica, al ristretto margine di tolleranza, ed al

grado di finitura per la martellatura o la cesellatura su metalli preziosi assicurando il grado di qualità richiesta. Martellatore, cesellatore

- i lavoratori che, in totale autonomia incassano qualsiasi tipo di pietre preziose preparando le sedi, adattandole alla forma delle pietre stesse, su oggetti particolarmente complessi di oreficeria o gioielleria in cui il numero delle pietre e la loro collocazione richiedono la realizzazione di griffe multiple e operazioni di pari difficoltà. Incassatore
- i lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica di disegni o schemi funzionali eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di complessità, per l'individuazione o la valutazione dei guasti e la loro riparazione su apparecchiature e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte per l'installazione e messa in servizio di macchine ed impianti elettrici e meccanici con eventuali delibere funzionali. Manutentore meccanico  
Manutentore elettrico  
Riparatore
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, effettuano con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi operazione di elevato grado di

difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranza, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinari o loro parti con eventuale delibera funzionale. Montatore di macchine

Attrezzista

- i lavoratori che, sulla base di istruzioni e con riferimento a schemi, eseguono disegni costruttivi di oggetti in metallo prezioso o di sottogruppi di uno studio d'insieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità, definendo dimensioni quote, materiali tolleranze mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali. Disegnatore
- i lavoratori che, in base alle istruzioni ricevute, svolgono funzioni amministrative relative alla raccolta ed all'esecuzione degli ordini, nei tempi e nei modi stabiliti, curando i rapporti con la clientela e, nell'ambito delle indicazioni ricevute, trattano affari anche collocando gli articoli nel mercato. Impiegato addetto alla vendita
- i lavoratori che, in base a istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottano nell'ambito dello specifico campo di competenza e con riferimento ai dati, alle parti, ai

mezzi, ai settori di produzione stabiliti dai programmi generali, definiscono con singoli programmi il carico e l'alimentazione equilibrata delle macchine e degli impianti, i loro tempi di compimento intervenendo in caso di anomalie o di variazioni dei programmi; seguono lo stato di avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di compimento; in caso di variazione dei programmi generali partecipano alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibrio dei propri programmi.  
Programmatore di produzione

#### Nota a verbale

Con decorrenza 1° gennaio 2000 vengo-  
no inserite nel mansionario, inquadrate  
nella 3ª categoria, le sotto indicate figure  
professionali:

- i lavoratori che, in autonomia, preparano leghe nelle diverse sfumature di colore, di proprietà meccaniche e metallurgiche.  
Compositore di leghe
- i lavoratori che, in base alle istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, imputano, contabilizzando dati, sistemano, chiudono conti, elaborando situazioni preventive e/o consuntive.  
Contabile

#### 4ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che compiono a regola d'arte e secondo le prescrizioni o indicazioni tecniche di lavorazione, tutti i lavori la cui specialità o complessità richiedono: adeguate cognizioni tecnico-pratiche, e conoscenze interpretative del disegno acquisite attraverso istituti professionali di Stato o legalmente riconosciuti; oppure particolari capacità ed abilità corrispondenti alle cognizioni tecnico-pratiche conseguite mediante il necessario tirocinio o acquisite mediante la pratica esperienza nel lavoro.
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.
- i lavoratori che, su macchine non attrezzate e con autonomia, realizzano decorazioni complesse su oggetti di oreficeria fissando i parametri di macchine e di attrezzatura.  
Lapidatore  
Diamantatore
- i lavoratori che, in autonomia, eseguono con perizia operazioni complesse per l'esecuzione di semilavorati, secondo le specifiche di lavorazione, assicurando il grado di qualità richiesto.  
Preparatore
- i lavoratori che, operando su tutti i tipi di macchine per stampaggio,

eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa a punto delle attrezzature e/o la sostituzione di attrezzi ed eseguono, in funzioni di ristrette tolleranze, l'adattamento dei parametri di lavorazione, effettuando il controllo delle operazioni eseguite. Stampatore

- i lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, eseguono lavori di natura complessa per il montaggio di oggetti di argenteria e/o oreficeria e/o gioielleria di particolare difficoltà. Montatore
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e dei mezzi di esecuzione, con autonomia di giudizio circa le modalità ed i punti di intervento, eseguono operazioni complesse per la pulitura di oggetti in metallo prezioso di particolare difficoltà. Pulitore
- i lavoratori che secondo procedure, metodi o indicazioni stabiliti eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la tornitura in lastra di oggetti di argenteria di particolare difficoltà. Tornitore in lastra.
- i lavoratori che eseguono in autonomia tutte le operazioni di preparazione per la microfusione e le operazioni relative alla fusione o lavoratori che eseguono il taglio degli stampi in gomma. Cerista  
Tagliatore di gomme

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

- i lavoratori che effettuano miniature di semplice esecuzione su metalli, per la realizzazione con smalto di disegni (figure, animali, ecc.). Miniaturista
- i lavoratori che compiono operazioni complesse di incisioni. Incisore
- i lavoratori che eseguono sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa per la martellatura o cesellatura su metalli preziosi di oggetti di particolare difficoltà. Martellatore  
Cesellatore
- i lavoratori che, su indicazioni generali, compiono a mano operazioni complesse di incassatura, anche senza sedi predisposte. Incassatore
- i lavoratori che effettuano reintegri sulla base di indicazioni che partendo da formule di leghe già definite consentono, mediante calcoli semplici, di trasformare una lega in un'altra.

#### Preparatore di leghe

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

#### Manutentore meccanico

#### Manutentore elettrico

#### Riparatore

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

#### Montatore di macchine

#### Attrezzista

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

#### Disegnatore particolarista

- i lavoratori che, in autonomia, oltre ad effettuare complesse operazioni di pesatura di manufatti aziendali con

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

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

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

- i lavoratoriche, in base a precise

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

#### 5ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali dopo il tirocinio previsto dalla legge vigente, o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro o di apprendistato.
  - i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.
  - i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni eseguono operazioni di lapidatura di normale difficoltà su articoli in metalli preziosi.
- **Lapidatore**  
i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione, e/o disegni, eseguono lavori di montaggio di normale difficoltà.  
Montatore orafa e/o argentiere
  - i lavoratori che eseguono le operazioni di laminazione o trafilatura.  
Laminatore  
Trafilatore
  - i lavoratori che eseguono operazioni di fusione.  
Fonditore
  - i lavoratori che secondo procedure o metodi prestabiliti eseguono operazioni complesse di pulitura su oggetti in metallo prezioso.  
Pulitore
  - i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni, secondo procedure o metodi prestabiliti, eseguono lavori di normale difficoltà per la tornitura in lastra di pezzi di argenteria e/o posateria.  
Tornitore di lastra
  - i lavoratori che eseguono operazioni di estrazione di cere particolarmente complesse.  
Ceristi
  - i lavoratori che secondo procedure e metodi prestabiliti eseguono tutte le operazioni di imbottitura delle lame ai manici di coltello, assicurando la perfetta qualità della centratura e della rettifica del punto di giunzione.  
Impiombatori

- i lavoratori che conducono macchine per stampaggio eseguendo sostituzioni di attrezzi e le relative registrazioni effettuando, dove previsto, il controllo delle operazioni eseguite. Stampatore
- i lavoratori che secondo procedure o metodi prestabiliti eseguono tutte le operazioni galvaniche ed accessorie, conducendo i relativi impianti e controllando i tempi di esecuzione. Addetti ai bagni galvanici
- i lavoratori che eseguono operazioni di smaltatura completa nelle fasi su oggetti di metallo prezioso, con sede già predisposta. Smaltatore
- i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono semplici operazioni di incisione a mano. Incisore
- i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni eseguono semplici operazioni di martellatura o cesellatura su metalli preziosi. Martellatore  
Cesellatore
- i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni compiono operazioni semplici di incassatura, su oggetti con sede già preparata. Incassatore
- i lavoratori che eseguono interventi di normale difficoltà per la riparazione e la manutenzione di macchine e impianti. Manutentore meccanico  
Manutentore elettrico
- i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o disegni eseguono lavori di normale difficoltà per la costruzione o il montaggio su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate di stampe o trance o attrezzi equivalenti o macchine e loro parti. Montatore di macchine  
Attrezzista
- i lavoratori che, sulla base di procedure o metodi prestabiliti, eseguono normali operazioni per l'esecuzione di semilavorati, secondo le specifiche di lavorazione richieste. Preparatore
- i lavoratori che, secondo procedure stabilite, svolgono operazioni di vendita al banco con i relativi conteggi e provvedono ad incassare il relativo prezzo. Considerate le particolari caratteristiche del lavoro nelle imprese artigiane, al personale suddetto potrà essere richiesta una collaborazione nell'attività di produzione secondo le esigenze aziendali, tenuto conto anche della professionalità specifica del lavoratore e di quanto previsto dall'art. 2103 del codice civile. Commesso
- i lavoratori che, secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono nell'ambito dei settori

amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi quali ad esempio: Dattilografia/Stenografia

Compilati vari di ufficio

Perforazione e verifica di schede meccanografiche

Centralinista telefonico

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

#### 6ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che eseguono attività per abilitarsi alle quali è sufficiente un periodo di pratica e non occorrono conoscenze professionali.
- i lavoratori che, coadiuvando i lavoratori di categoria superiore, eseguono lavori semplici e/o ausiliari su oggetti in metallo prezioso. Allievo montatore  
Montatore di cocce e manici  
Montatore che esegue operazioni di elementare impegno
- i lavoratori che coadiuvando lavoratori di categoria superiore eseguono operazioni semplici di laminazione o di trafilatura o di fusione o di smaltatura. Allievo laminatore

Allievo trafilatore

Allievo fonditore

Allievo smaltatore

- i lavoratori che eseguono con l'ausilio di macchine lavori ripetitivi per la pulitura di oggetti semplici, oppure lavoratori che eseguono la prepulitura di particolari di oggetti in metallo prezioso. Pulitore  
Burattatore
- i lavoratori che eseguono attività semplici a carattere ripetitivo a telai di bruschitura o sgrassatura o asciugatura o ossidatura. Bruschiatore  
Sgrassatore  
Asciugatore  
Telaista
- i lavoratori che eseguono singole fasi di lavorazione della cera persa (iniezioni cere o estrazione cere o formazione grappoli o preparazione gessi). Addetto alla lavorazione a cera persa
- i lavoratori che eseguono semplici operazioni per l'impiombatura dei coltelli. Impiombatore
- i lavoratori che eseguono semplici operazioni di stampaggio su macchine attrezzate. Stampatore
- i lavoratori che, coadiuvando il lavoratore di categoria superiore, eseguono in fase di studio lavori semplici di costruzione e/o di montaggio di attrezzature, di macchinari, di impianti o loro parti, oppure eseguono

attività ausiliare nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari.  
Aiuto attrezzista

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

### **Art. 17 ter Classificazione dei lavoratori per il Settore Odontotecnica**

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

categorie professionali:

1ªS - 1ª - 2ª - 3ª - 4ª - 5ª - 6ª.

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

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

che s'intendono qui riconfermate, in quanto non esplicitamente modificate con il presente contratto.

#### **•A) Mobilità professionale**

Le parti convengono che i lavoratori (operai) assunti dal 1º gennaio 1990, inquadrati nella 6ª categoria della classificazione unica, dopo 10 mesi di permanenza nella stessa, acquistano il solo livello salariale della categoria superiore (la 5ª). I lavoratori in forza al 31 dicembre 1989 mantengono la normativa di cui al precedente c.c.n.l. odontotecnica.

#### **•B) Classificazione unica**

##### **1ª S**

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

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

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

- protesi ortodontica;
- protesi scheletrica;

### 1<sup>a</sup>

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

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

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

Appartengono a questa categoria gli impiegati che:

- svolgono funzioni direttive o che richiedano elevata preparazione e capacità professionale;
- svolgono i compiti di segreteria e assistenza raccogliendo e selezionando

dati e notizie da varie fonti o reparti o uffici elaborandone sintesi per eventuali soluzioni di problemi;

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

### 2<sup>a</sup>

A questa categoria appartengono gli odontotecnici e non che, secondo le indicazioni e prescrizioni tecniche di lavorazione, eseguono operazioni complete di protesi fissa,

oro-resina, oro-ceramica, ortodontica e scheletrica. Ad essa appartengono inoltre:

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

Appartengono a questa categoria gli impiegati che:

- guidano e controllano con competenza necessaria un gruppo di altri lavoratori esercitando un adeguato potere di iniziativa;
- con specifica collaborazione svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa, nei limiti delle indicazioni fornite richiedendo il diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza;
- applicando procedure operative al sistema contabile adottato, nell'ambito dello specifico campo di competenza, impuntano, contabilizzano dati, sistemano e chiudono conti, elaborano situazioni contabili ed effettuano aggiornamenti, verifiche, rettifiche sui

pagamenti, evidenziano le posizioni irregolari;

- in base a documentazioni o informazioni o ad istruzioni ricevute, provvedono all'approvvigionamento di materiali;
- eseguono e controllano da consolle i vari cicli di lavoro dell'elaborazione assicurandone la regolarità con interventi di ordine di rettifica;
- traducono in programmi i problemi tecnici o amministrativi, controllandone il risultato ed apportando ai programmi elaborati variazioni o migliorie.

### **3ª**

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

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

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

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

#### 4<sup>a</sup>

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

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

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, con specifica collaborazione svolgono attività esecutive

di natura tecnica/amministrativa che richiedono in modo particolare, preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro, maturate nell'ambito delle mansioni che svolgono;

- i lavoratori che, seguendo procedure stabilite e in base alla loro esperienza e/o pratica di ufficio sappiano portare a termine attività esecutive di natura tecnico/amministrativa.
- Dattilografi, stenografi, centralinisti telefonici, contabili preposti alla classificazione, confronto, trascrizione e totalizzazione di dati su moduli e prospetti.

#### 5<sup>a</sup>

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

Esemplificazioni

- Esecuzione di tutte le lavorazioni del gesso, galvaniche, ganci, ceratura protesi, modelli, blocchi occlusali, porta impronte individuali, fusioni, zeppatura di muffole, lucidatura.
- lavoratori che eseguono compiti specifici di ufficio, lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività tecnico-amministrativa che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.
- Dattilografi, centralinisti telefonici, archivisti che se in possesso di attestato ai sensi della legge n. 845/1978

passano automaticamente alla categoria superiore dopo 6 mesi.

## 6ª

Appartengono a questa categoria i lavoratori che

- compiono lavori del tutto elementari, come manovalanza, pulizia, trasporto.

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

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

- Quadro Super  
Restauratore di Beni Culturali - con funzioni di gerente (Art.1 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86)
- Quadro  
Restauratore di Beni Culturali - con funzioni di direttore tecnico (Art.1 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86)
- Livello 1  
Restauratore di Beni Culturali - con funzioni di responsabile (Art.1 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86)
- Livello 2  
Restauratore di Beni Culturali - specializzato provetto (Art.1 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86)
- Livello 3

Restauratore di Beni Culturali

- specializzato

(art.1 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86)

• Livello 4

Tecnico del restauro di beni culturali Senior

(Art.2 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86), Lavoratori

addetti all'amministrazione o ai servizi

• Livello 5

Tecnico del restauro (Art.2 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio

2009, n. 86) Junior - Lavoratori ad-

detti all'amministrazione o ai servizi -

Tecnico del restauro con competenze

settoriali (Art.3 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86) -

Operaio qualificato

• Livello 6

Operaio generico

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

Declaratoria

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

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

Declaratoria.

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

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

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

restauro; coordina gli altri operatori che svolgono attività complementari al restauro (direttore tecnico).

### **Profilo**

Il restauratore raccoglie le fonti storiche e documentali, i dati sull'analisi storico-critica e i dati relativi al bene e all'ambiente (anche in collaborazione con le professionalità dello storico dell'arte, dell'archeologo, dell'architetto, dell'archivista, del bibliotecario, dell'etnoantropologo del paleontologo, ecc); rileva e studia le tecniche esecutive e i materiali costitutivi dell'opera, sia originali sia dovuti a interventi pregressi; valuta le condizioni di degrado del bene e le interazioni tra l'opera e il suo contesto, anche in relazione alle caratteristiche ambientali del territorio, eventualmente mediante prelievo di campioni e prime indagini diagnostiche; redige la scheda tecnica prevista dalla normativa di settore; formula il progetto preliminare e definitivo dell'intervento sul bene e sul contesto (anche in collaborazione con le professionalità dello storico dell'arte, dell'archeologo, dell'architetto, dell'archivista, del bibliotecario, dell'etnoantropologo del paleontologo); pianifica le operazioni di imballaggio, trasporto e messa a deposito del bene o predisporre il bene nel caso di intervento in loco; individua i contenuti qualificanti per la stipula dei contratti con i committenti; perfeziona in corso d'opera la progettazione esecutiva; definisce le modalità d'intervento, i materiali, le metodologie e le tipologie degli operatori; assiste/o esegue direttamente indagini diagnostiche (anche in collaborazione

con le professionalità scientifiche) e prelievi di campioni; esegue le relative mappature dei punti di prelievo, degrado ecc. con l'utilizzo di software specifici; allestisce il laboratorio/cantiere; è il direttore tecnico ed esegue gli interventi di conservazione; prescrive e vigila su tutte le operazioni di movimentazione di beni culturali, anche in situazioni di emergenza; documenta tutte le fasi del lavoro, anche mediante grafici, video, files, ecc.; redige la relazione finale, rivolta anche alla redazione del consuntivo tecnico-economico e scientifico; redige le schede conservative; svolge attività di ricerca, sperimentazione e didattica nel campo della conservazione coordina l'attività lavorativa dei sottoposti e dei pari grado.

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

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

Declaratoria.

Appartengono a questa categoria:

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

limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o dai suoi interposti;

### **Profilo**

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

### **2° Livello - Restauratore di Beni Culturali – specializzato provetto**

Declaratorie.

Appartengono a questa categoria:

- i Restauratori di beni culturali specializzati provetti, che avendo acquisito la specifica qualifica, regolarmente iscritta nell'elenco ministeriale (MIC), eseguono con ampia autonomia capacità e abilità, lavorazioni manuali ad alto contenuto tecnico professionale coadiuvando, se richiesto, addetti con un grado di autonomia inferiore;
- i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che comportano iniziativa e autonomia operative nell'ambito delle direttive ricevute, mansioni per le quali si richiede una particolare e

specifica conoscenza o adeguata pratica ed esperienza nel campo tecnico e amministrativo;

- i lavoratori addetti al coordinamento, alla guida e al controllo operativo con facoltà d'iniziativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e responsabilità di squadre di lavoratori appartenenti a categorie inferiori o uguali d'inquadramento;
- i lavoratori che, possedendo una piena ed elevata padronanza delle tecniche di lavorazione e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, sono in grado di iniziare, condurre e portare a termine tutte le fasi del ciclo di produzione avendo acquisito, mediante una completa e specifica esperienza di lavoro teorica e manuale, una preparazione professionale che permette loro lo svolgimento di compiti richiedenti facoltà d'iniziativa e capacità di interpretare il "Progetto di restauro" operando su supporto informatico/o disegno mediante i rilievi, gli opportuni adattamenti e le modifiche per una perfetta esecuzione della mansioni loro affidate.

#### **Profilo**

- lavoratori responsabili di importanti reparti o servizi i quali, con apporto di specifica preparazione tecnico-pratica, abbiano potere d'iniziativa in ordine alla condotta e ai risultati delle operazioni nella sfera di loro competenza,

che coordinano l'attività dei lavoratori appartenenti alle categorie inferiori o uguali di inquadramento;

### **3° Livello - Restauratore di Beni Culturali - specializzato -**

Declaratorie.

Appartengono a questa categoria:

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

#### **Profilo**

- lavoratori tecnici che nel rispetto delle

procedure prestabilite compiono operazioni ricorrenti;

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

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

Appartengono a questa categoria:

- i Tecnici del restauro (Art.2 del D.M. 26 maggio 2009, n. 86) che hanno acquisito la specifica qualifica, regolarmente iscritta nell'elenco ministeriale (MIC), con significativa esperienza professionale
- i lavoratori sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale o un'adeguata esperienza comunque acquisita;
- i lavoratori che guidano, controllano e coordinano, con limitata autonomia, nell'ambito delle loro funzioni, un gruppo di lavoratori che appartengono a categorie di inquadramento inferiori o uguali;
- i lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria Specializzazione settoriale, compiono

operazioni per l'esecuzione delle quali si richiedono o particolari capacità e abilità conseguite mediante adeguata formazione o una specifica preparazione tecnico-pratica conseguita in scuole professionali o mediante istruzione equivalente e sanno, ove occorra, interpretare schemi o disegni anche su supporto informatico.

- lavoratori preposti a gruppi operativi che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono ai lavoratori che appartengono a categorie di inquadramento inferiori o uguali le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute;
- operatore caposquadra - coordinatore attività lavorativa, coordina l'attività lavorativa dei sottoposti e dei pari grado.

#### **Profilo**

- lavoratori addetti ad uffici amministrativi, commerciali o tecnici che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono operazioni ricorrenti (es. contabile);
- lavoratori preposti a gruppi operativi che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute;
- lavoratori tecnici del restauro (Ai sensi dell' Art. 2 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86) di beni culturali con elevata esperienza lavorativa presso un laboratorio di restauro abilitato all'esecuzione di interventi

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

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

Declaratorie

Appartengono a questa categoria:

- i Tecnici del restauro (Art.2 del D.M. 26 maggio 2009, n. 86) che hanno acquisito la specifica qualifica, regolarmente iscritta nell'elenco ministeriale (MIC),
- i lavoratori aventi mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale o un'adeguata esperienza comunque acquisita;
- i lavoratori che, avendo la necessaria

conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria Specializzazione settoriale, compiono operazioni per l'esecuzione delle quali si richiedono particolari capacità e abilità conseguite mediante adeguata formazione e una specifica preparazione tecnico-pratica e sanno, ove occorra, interpretare schemi o disegni anche su supporto informatico.

#### **Profilo**

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

## **6° Livello - Operaio generico**

Appartengono a questo livello

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

### **Art. 17 quinquies Riforma del sistema di inquadramento**

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

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

#### **Dichiarazione a verbale**

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

### **Categorie professionali e criteri di professionalità**

I cambiamenti intervenuti in questi anni nella organizzazione del lavoro, l'internazionalizzazione dei mercati, la diffusa digitalizzazione dei processi e la conseguente evoluzione tecnologica, hanno consolidato nelle imprese del settore artigiano metalmeccanica ed installazione impianti, autoriparazione nonché nei settori orafa e argentiero, odontotecnico e del restauro nuovi profili professionali e la prestazione lavorativa si è arricchita di nuovi contenuti e richiede anche competenze che definiamo trasversali. In questo contesto il sistema di inquadramento di tutti i settori intende recepire e valorizzare nuovi criteri di professionalità che contribuiscono, con i criteri della responsabilità e autonomia, a arricchire di professionalità ruoli e funzioni svolte dal lavoratore. Le competenze trasversali proprie del lavoratore (quali ad esempio la polivalenza e polifunzionalità, le competenze relazionali, linguistiche, digitali) espresse in tutto o in parte e trasportate nei diversi ruoli, funzioni e processi, sono utili a sostenere, quando richieste dal contesto organizzativo e/o produttivo, il raggiungimento dei risultati in termini di efficacia e di efficienza e la competitività dell'impresa nelle innovazioni. L'inquadramento dei lavoratori per tutti i comparti in cui si articola il settore dell'artigianato metalmeccanica e dell'installazione d'impianti è effettuato in 7 categorie professionali e 8 livelli retributivi ai quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili e sulla base delle declaratorie generali che recepiscono, oltre ai criteri di professionalità della responsabilità e della autonomia, le competenze trasversali proprie del lavoratore come definite dal comma precedente.

**ELENCAZIONE ESEMPLIFICATIVA DEI PROFILI PROFESSIONALI AGGREGATI PER SETTORI E PRESENTI NELLE DIVERSE ORGANIZZAZIONI DI LAVORO.**

<p><b>Autoriparazione</b></p>	<p>Responsabile amministrativo          Tecnico per attività di gommista          Addetto alla riparazione della carrozzeria veicoli a motore          Meccatronico dell'autoriparazione          Personale addetto all'imballaggio e ad operazioni di magazzino</p>
<p><b>Installazione Impianti</b></p>	<p>Addetto alla progettazione di impianti          Addetto alla installazione di impianti          Addetto alla installazione/manutenzione di impianti fotovoltaici e/o minieolici          Addetto alla installazione/manutenzione di impianti a biomassa          Addetto alla installazione/manutenzione di impianti a pompa di calore          Addetto alla installazione/manutenzione di impianti tecnologici di climatizzazione con trattamento d'aria          Addetto alla installazione/manutenzione di impianti di refrigerazione          Addetto alla installazione/manutenzione di impianti antincendio          Addetto alla installazione/manutenzione di impianti di sollevamento          Addetto alla installazione/manutenzione di impianti elettrici          Addetto alla installazione/manutenzione di impianti elettronici          Personale addetto all'imballaggio e ad operazioni di magazzino</p>
<p><b>Meccanica di produzione Siderurgica</b></p>	<p>Tecnico meccanico          Assemblatori di articoli vari di metallo con componenti in gomma e in materie plastiche          Addetti all'imballaggio e ad operazioni di magazzino          lattoniere          Installatori di infissi e serramenti          Addetto sistemi di stampa 3D          Tecnico sistemi di stampa 3D          Manovratore impianti siderurgici          Operatore trattamenti galvanici          Operatore lavorazione artistica di ferro e altri metalli          Tecnico</p>
<p><b>Orafi, Argentieri, Affini</b></p>	<p>Addetto alla progettazione e realizzazione del manufatto orafico          Addetto alla produzione di semilavorati di metalli preziosi          Addetto alla incassatura/incastonatura di materiali gemmologici</p>

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

### **Competenze trasversali:**

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

### **Dichiarazione delle parti**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Lavori a turni**

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

### **Ex festività**

Vengono istituiti gruppi di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni (D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 "Reintroduzione dell'Epifania"). Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata

la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno), i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

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

I permessi maturati nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) potranno essere utilizzati entro il 30 aprile dell'anno successivo oppure, su richiesta del lavoratore, accantonati in banca ore secondo il normale valore orario ordinario. Qualora ciò non avvenga saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza. Per i lavoratori nuovi assunti, i dimissionari e i licenziati, la maturazione delle 32 ore avverrà secondo i criteri di maturazione previsti per le ferie (in dodicesimi).

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

### **Art. 19 Flessibilità dell'orario di lavoro**

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

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

settimanali, per un massimo di:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le frazioni di anno verranno computate in dodicesimi.

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

### **Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti**

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

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

### **Dichiarazione di parte**

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

### **Settore Orafo, Argentiero ed Affini**

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

### **Settore Odontotecnico**

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

ulteriore indennità pari a 8 ore.

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

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

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

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

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

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

Le parti, a livello regionale o su esplicito mandato a livello territoriale, possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte a periodi di

congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro.

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

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

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

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

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

Al fine di favorire una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa ed al tempo stesso contenere il numero delle ore mediamente lavorate entro i limiti previsti dall' articolo 18 Parte Comune del presente contratto, le parti convengono che, per adesione volontaria del

lavoratore, il recupero delle ore di straordinario, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti, possa avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultanti da atto sottoscritto tra l'impresa e il lavoratore medesimo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- per le imprese del Settore Metalmeccanica nel corso di ogni singolo trimestre, detto recupero potrà essere inferiore ad una giornata
- per le imprese del Settore Installazione di impianti, riparazione e servizi, nel corso di ogni singolo anno, detto recupero potrà essere inferiore ad una giornata

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

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

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

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

### **Settore Metalmeccanica ed Installazione di impianti**

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

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

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

Nell' ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (lunedì -venerdì) è ammesso il lavoro straordinario, nella giornata

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

### **Settore Orafi, argentieri e Affini**

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

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

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

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

## **Settore Odontotecnico**

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

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

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

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

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

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

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

delle percentuali di maggiorazione.

## **Lavoratori con funzioni direttive**

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

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

- Quadri 70.00€
  - Impiegati con funzioni direttive 50.00€
- ed è da considerarsi esclusivamente per la definizione dei nuovi minimi tabellari ad esso riferiti.

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

## **Art 23 Riposo settimanale**

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

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

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

## **Art 24 Lavoro a tempo parziale**

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (cd. "part-time") possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro

tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori concordano quanto segue.

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

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

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

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

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

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

#### **Clausole flessibili ed elastiche**

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

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

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

- lo svolgimento di altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari incompatibili con le variazioni di orario;
- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi gravemente ammalati o portatori

di handicap (legge 104/92 e successive modificazioni);

- frequentazione di corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti da parte dei lavoratori che accedono alle 150 ore di cui all'articolo rubricato "Diritto allo studio";
- necessità di sottoporsi a cicli di cura in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- accudire figli fino al compimento del 8° anno di età.

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

#### **Lavoro supplementare e straordinario**

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

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

quella prevista per i lavoratori a tempo pieno in caso di lavoro straordinario.

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

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

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

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

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

lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

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

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

### **Norma transitoria per il settore Orafo, Argentiero ed Affini**

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

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

### **Art. 25 Contratto a tempo determinato**

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

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

di mansione.

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

#### **•A) Affiancamento**

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 120 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne. Ai fini di quanto previsto dal periodo che precede, il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 2 mesi. Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del d.lgs. n. 151/2001 (Testo unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

#### **•B) Limiti quantitativi**

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi

sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine. Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di 4 lavoratori a termine. Nelle imprese del settore Odontotecnico che occupano più di 10 dipendenti è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni due dipendenti in forza, così come sopra calcolati, con arrotondamento all'unità superiore. Nelle imprese degli altri settori che occupano più di 10 dipendenti è consentita l'assunzione di 5 lavoratori con rapporto a tempo determinato. Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Ai sensi del comma 2, lett. a) dell'art. 23, d.lgs. n. 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività.

- C) Durata complessiva massima del rapporto Ai sensi dell'art. 19, comma 2, prima

parte, del d.lgs. n. 81/2015, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, seconda parte, del d.lgs. n. 81/2015, qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 19, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

•D) Diritto di precedenza

Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Di tale facoltà sarà informato il lavoratore. Il predetto diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

cui al comma 3 di cui all'art. 24 del d.lgs. 81/2015. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

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

•E) Intervalli temporali

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

•F) Stagionalità

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

può essere stipulato con durata fino a sei mesi.

•G) Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

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

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

### **Art. 26 Apprendistato di primo e terzo livello**

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

Premesso che:

- nell'artigianato il contratto di apprendistato ha tradizionalmente rappresentato uno strumento contrattuale di qualità per la trasmissione delle competenze e dei mestieri e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro;
- le parti ritengono sia opportuno favorire un maggiore ricorso all'apprendistato di primo e terzo livello nelle imprese artigiane e nelle imprese che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie aderenti alle parti indicate in epigrafe, in virtù dell'integrazione tra sistema formativo e lavoro che caratterizza tali contratti, quale importante strumento per consentire ai giovani l'acquisizione di titoli di studio nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale di competenza regionale, dell'istruzione tecnica e professionale di competenza statale, nonché di titoli dell'alta formazione e per la ricerca, utili all'inserimento nel mercato del lavoro e al contrasto della dispersione scolastica e universitaria;
- il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni" ha disciplinato, all'articolo 43, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, quale tipologia strutturata "in modo da coniugare la formazione effettuata in

azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni";

- l'articolo 43 sopra richiamato prevede che "possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale";
- l'articolo 43 prevede, altresì, che "possono essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore";
- il d.lgs. n. 81/2015 ha inoltre disciplinato, all'articolo 45, l'apprendistato di alta formazione e ricerca, prevedendo che "possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il

conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo";

- il d.lgs. n. 81/2015 stabilisce, con riferimento sia all'apprendistato di cui all'art. 43, sia all'apprendistato di cui all'art. 45, che "per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta";
- il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, del 12 ottobre 2015 ha definito ai sensi dell'articolo 46, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, gli

standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del d.lgs. n. 226/2005;

- la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il certificato di specializzazione tecnica superiore, per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano ai sensi degli artt. 43 e 45 del d.lgs. n. 81/2015;
- ai sensi dell'articolo 42, comma 5, del d.lgs. n. 81/2015, alcuni aspetti della disciplina del contratto di apprendistato sono affidati ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- gli artt. 43, comma 7, e 45, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 prevedono una percentuale retributiva del 10% della retribuzione dovuta per le ore di formazione a carico del datore di lavoro e che le parti convengono sull'opportunità di valorizzare tale impegno;

Le parti convengono che:

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

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

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

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

•5) con la stipula del contratto di apprendistato ex art. 43 od ex art. 45, d.lgs. n. 81/2015 l'apprendista assume il doppio status di studente e lavoratore ed è tenuto all'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa, in particolare per quanto riguarda le norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e all'obbligo di frequenza

Apprendistato di primo livello

#### Retribuzione della prestazione di lavoro in azienda

<b>Primo anno</b>	pari al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
<b>Secondo anno</b>	pari al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
<b>Terzo anno</b>	pari al 60% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
<b>Quarto anno</b>	pari al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

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

- 6) fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015, l'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 81/2015 ha

diritto ad una retribuzione determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate sulla retribuzione tabellare prevista dal CCNL di riferimento, relativa al livello salariale nel quale il lavoratore sarà inquadrato in coerenza con il percorso formativo al termine del periodo di apprendistato al lordo delle ritenute previdenziali:

Apprendistato di terzo livello

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

dell'attività formativa interna all'azienda ed esterna alla medesima;

- 7) si conviene per entrambe le tipologie di apprendistato che il periodo di prova è pari a 90 giorni di effettivo lavoro;
- 8) in materia di orario di lavoro dei minori le parti richiamano l'applicazione della L. n. 977/1967 nonché l'interpello n. 11/2016 del Ministero del lavoro;
- 9) nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi scolastici, all'apprendista non spetta, per il successivo anno di apprendistato, l'avanzamento delle percentuali retributive, ma riceverà anche per il successivo anno di apprendistato la percentuale retributiva percepita durante l'anno precedente;
- 10) è sempre ammesso che le parti del contratto individuale concordino il prolungamento del periodo di apprendistato nelle ipotesi di cui all'art. 42, comma 5, lett. g), del d.lgs. n. 81/2015;
- 11) per tutto quanto qui non disciplinato e comunque non incompatibile col presente Accordo e con le disposizioni legislative, si applicano le specifiche norme previste dalla regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante e gli istituti contrattuali definiti dal c.c.n.l. applicato in azienda, ivi comprese le disposizioni relative all'Assistenza sanitaria integrativa - SAN. ARTI. e gli obblighi di versamento alla bilateralità;
- 12) le parti auspicano che gli enti bilaterali regionali del comparto possano prevedere misure di agevolazione, facilitazione e

sostegno in favore sia delle imprese che assumono apprendisti nel sistema duale che degli apprendisti stessi;

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

#### Disposizioni finali

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

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

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

<b>Terzo</b>	pari al 60% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quarto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del D.M. 12 ottobre 2015</li> <li>- Primo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del D.M. 12 ottobre 2015</li> <li>- Terzo anno dei percorsi, art. 4, lettere a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)</li> </ul>
<b>Quarto</b>	pari al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quinto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera c) del D.M. 12 ottobre 2015</li> <li>- Secondo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del D.M. 12 ottobre 2015</li> <li>- Quarto anno dei percorsi, art. 4, lettere a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)</li> <li>- Primo e unico anno per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere e) ed f) del D.M. 12 ottobre 2015</li> </ul>

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

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

### **Premessa**

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

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

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

#### **•1) Norme generali**

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

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

Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalla presente regolamentazione valgono per gli

apprendisti le norme del presente CCNL.

#### **•2) Età di assunzione**

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

Ai sensi dell'art. 4, c. 1, del d.lgs.

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

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

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

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il

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

•4) Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 3 mesi. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

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

•5) Apprendistato presso altri datori di lavoro

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

In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi. A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto o in altra forma documentabile secondo quanto previsto nel tempo dalla normativa vigente. Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.

•6) Trasformazione apprendistato duale in contratto di apprendistato professionalizzante

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005 e successive modifiche ed integrazioni, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante. In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova. Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste dal presente ccnl per

l'apprendistato professionalizzante saranno ridotte per pari periodo e fino ad un massimo di 12 mesi con riferimento alla durata del rapporto di apprendistato duale instaurato. L'anzianità del rapporto di apprendistato duale verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

•7) Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi. La durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualifica da raggiungere:

Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti

- 1° Gruppo (Cat. 1ª, 2ª, 2ª bis, 3ª)

durata: 5 anni;

- 2° Gruppo (Cat. 4ª, 5ª)

Durata: 5 anni;

Settore Odontotecnico

- 1° Gruppo (Cat. 1S, 1ª, 2ª, 3ª)

durata: 5 anni;

- 2° Gruppo (Cat. 4ª, 5ª)

durata: 5 anni;

Settore Orafo, Argentiero ed Affini

- 1° Gruppo (Cat. 1ª, 2ª, 3ª)

durata: 5 anni;

- 2° Gruppo (Cat. 4ª, 5ª)

durata: 5 anni.

Impiegati

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

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

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

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

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

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

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

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

La riduzione di sei mesi del periodo di apprendistato professionalizzante è riconosciuta anche ai lavoratori

che abbiano svolto presso la stessa impresa un periodo di stage o tirocinio di formazione e orientamento al lavoro di almeno 6 mesi.

- 8) Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato
- Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario. Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 15 giorni di calendario.
- Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga. Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali

od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali. I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

- 9) Retribuzione

Il trattamento economico dell'apprendista è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla Retribuzione tabellare della corrispondente categoria (o livello) che verrà raggiunta al termine del periodo di apprendistato. Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione globale di fatto dell'apprendista - per effetto delle minori trattenute contributive - potrà superare la retribuzione globale di fatto del lavoratore inquadrato nella categoria di destinazione, al netto delle ritenute previdenziali. L'apprendista non può essere retribuito a cottimo.

Progressione della retribuzione:

<b>Gruppi</b>	<b>I sem</b>	<b>II sem</b>	<b>III sem</b>	<b>IV sem</b>	<b>V sem</b>	<b>VI sem</b>	<b>VII sem</b>	<b>VIII sem</b>	<b>IX sem</b>	<b>X sem</b>
<b>1°</b>	<b>70%</b>	<b>70%</b>	<b>75%</b>	<b>78%</b>	<b>80%</b>	<b>85%</b>	<b>88%</b>	<b>92%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>2°</b>	<b>70%</b>	<b>70%</b>	<b>75%</b>	<b>78%</b>	<b>80%</b>	<b>85%</b>	<b>88%</b>	<b>92%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>IMPIEGATI AMM.TIVI</b>	<b>70%</b>	<b>70%</b>	<b>75%</b>	<b>80%</b>	<b>85%</b>	<b>90%</b>				
<b>IMPIEGATI (CENTRALINISTI)</b>	<b>70%</b>	<b>70%</b>	<b>75%</b>	<b>80%</b>						

\*10) Piano Formativo Individuale (PFI)  
Il piano formativo individuale, redatto in forma sintetica, definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

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

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

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

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

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi

interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato.

\*11) Formazione dell'apprendista  
Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, definita dai profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi, dalle declaratorie o dai profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente CCNL ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento

quelli relativi alla professionalità più affine.

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

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

Per garantire un'adeguata formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che il datore di lavoro che assume un apprendista che abbia già ricevuto la

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

•12) Tutor/referente aziendale

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

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

•13) Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276. In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.

•14) Profili Formativi Apprendistato

Le parti concordano che i profili

formativi per l'apprendistato professionalizzante sono allegati alla presente intesa.

- 15) Ferie  
All'apprendista viene riconosciuto un periodo di ferie pari a quello previsto rispettivamente per gli operai e per gli impiegati dal presente CCNL.
- 16) Gratifica Natalizia - Tredicesima  
In occasione della ricorrenza natalizia, l'impresa deve corrispondere all'apprendista considerato in servizio una gratifica pari a 173 ore.  
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa.
- 17) Trattamento economico per malattia ed infortunio  
In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, per gli apprendisti trova applicazione quanto previsto rispettivamente per gli operai e per gli impiegati dal presente CCNL.  
Dichiarazione comune  
Con riferimento ai soli eventi morbosi verificatisi a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le disposizioni di cui al precedente comma trovano applicazione anche per gli apprendisti assunti ai sensi delle precedenti regolamentazioni.
- 18) Attribuzione della qualifica  
Al termine del periodo di apprendistato

all'apprendista è attribuita la qualifica per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo.

- 19) Disciplina del recesso  
Qualora al termine del periodo di apprendistato, che coincide con il periodo di formazione, non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 c.c. l'apprendista è mantenuto in servizio e il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge e da quelli introdotti e disciplinati dal presente CCNL.
- 20) Decorrenza  
La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti a partire dal 1° gennaio 2015. Ai contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.
- 21) Disposizioni finali  
I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. Sono fatte salve specifiche diverse previsioni legislative o contrattuali. In caso di dimissioni del lavoratore

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

### **Dichiarazione delle parti n. 1**

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

### **Dichiarazione delle Parti n. 2**

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

### **Dichiarazione delle Parti n. 3**

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

### **Art. 28 Definizione delle voci retributive**

Allo scopo di chiarire il significato delle voci retributive indicate in ogni singolo istituto, vengono adottate le seguenti definizioni: Retribuzione tabellare: è quella stabilita contrattualmente nelle tabelle di cui all'art. 29 Retribuzione di fatto: è la retribuzione tabellare di cui al punto precedente più, gli eventuali superminimi goduti dal

lavoratore, nonché gli scatti di anzianità maturati. Retribuzione globale di fatto: è la retribuzione di fatto di cui al punto precedente più l'eventuale guadagno di cottimo o di incentivo o di altri elementi retributivi. Il frazionamento della retribuzione mensile in rateo orario si ottiene con il divisore 173.

### **Art. 29 Minimi contrattuali - Retribuzione tabellare**

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

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

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

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

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

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di

origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r. Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di una tantum indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno

essere detratti dalla stessa una tantum fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese gennaio 2022.

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

### **Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti**

<b>Livello</b>	<b>Prima tranche dal 01/01/2022</b>	<b>Seconda tranche dal 01/05/2022</b>	<b>Seconda tranche dal 01/12/2022</b>	<b>Incremento salariale a regime</b>
<b>4°</b>	25€	25€	9,57€	69,57€

### **Settore Orafi, Argentieri ed Affini**

<b>Livello</b>	<b>Prima tranche dal 01/01/2022</b>	<b>Seconda tranche dal 01/05/2022</b>	<b>Seconda tranche dal 01/12/2022</b>	<b>Incremento salariale a regime</b>
<b>4°</b>	25€	25€	19,74€	69,74€

### **Settore Odontotecnici**

<b>Livello</b>	<b>Prima tranche dal 01/01/2022</b>	<b>Seconda tranche dal 01/05/2022</b>	<b>Seconda tranche dal 01/12/2022</b>	<b>Incremento salariale a regime</b>
<b>4°</b>	25€	25€	16,09€	66,09€

## Tabella dei minimi retributivi

### Settore Metalmeccanica e Installazione di impianti

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

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

<b>Livelli</b>	<b>Retribuzione tabellare al 31/12/2021</b>	<b>Aumenti 01/01/2022</b>	<b>Retribuzione tabellare dal 01/01/2022</b>
<b>1Q</b>	1.747,39	31,40	1778,79
<b>1</b>	1.747,39	31,40	1778,79

<b>2</b>	1.625,88	29,21	1655,09
<b>2bis</b>	1.535,23	27,58	1562,81
<b>3</b>	1.476,25	26,52	1502,77
<b>4</b>	1.391,41	25,00	1416,41
<b>5</b>	1.340,12	24,08	1364,20
<b>6</b>	1.277,93	22,96	1300,89

<b>Livelli</b>	<b>Retribuzione tabellare al 30/04/2022</b>	<b>Aumenti 01/05/2022</b>	<b>Retribuzione tabellare dal 1/05/2022</b>
<b>10Q</b>	1.778,79	31,40	1810,19
<b>1</b>	1.778,79	31,40	1810,19
<b>2</b>	1.655,09	29,21	1684,30
<b>2 bis</b>	1.562,81	27,58	1590,39
<b>3</b>	1.502,77	26,52	1529,29
<b>4</b>	1.416,41	25,00	1441,41
<b>5</b>	1.364,20	24,08	1388,28
<b>6</b>	1.300,89	22,96	1323,85

<b>Livelli</b>	<b>Retribuzione tabellare al 30/11/2022</b>	<b>Aumenti 01/12/2022</b>	<b>Retribuzione tabellare dal 01/12/2022</b>
<b>1Q</b>	1.810,19	24,57	1834,76
<b>1</b>	1.810,19	24,57	1834,76
<b>2</b>	1.684,30	22,87	1707,17
<b>2 bis</b>	1.590,39	21,60	1611,99
<b>3</b>	1.529,29	20,77	1550,06
<b>4</b>	1.441,41	19,57	1460,98
<b>5</b>	1.388,28	18,85	1407,13
<b>6</b>	1.323,85	17,98	1341,83

#### **Settore Orofo, Argentieri e Affini**

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

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

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

<b>Livelli</b>	<b>Retribuzione tabellare al 30/11/ 2022</b>	<b>Aumenti dal 01/12/2022</b>	<b>Retribuzione tabellare dal 01/01/2022</b>
<b>1Q</b>	1.811,52	24,74	1836,26
<b>1</b>	1.811,52	24,74	1836,26
<b>2</b>	1.687,74	23,07	1710,81
<b>3</b>	1.536,28	21,00	1557,28
<b>4</b>	1.444,90	19,74	1464,64
<b>5</b>	1.389,40	18,99	1408,39
<b>6</b>	1.317,31	18,01	1335,32

#### **Settore Odontotecnica**

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

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

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

<b>Livelli</b>	<b>Retribuzione tabellare al 30/11/2022</b>	<b>Aumenti dal 01/12/2022</b>	<b>Retribuzione tabellare dal 01/12/2022</b>
<b>15</b>	1.881,53	22,06	1903,59
<b>1</b>	1.701,65	19,96	1721,61
<b>2</b>	1.611,88	18,90	1630,78
<b>3</b>	1.457,06	17,10	1474,16
<b>4</b>	1.371,91	16,09	1388,00
<b>5</b>	1.313,89	15,42	1329,31
<b>6</b>	1.264,17	14,82	1278,99

## **Settore Restauro Beni Culturali**

### **Tabella salariale**

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

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

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

### **Clausola di riallineamento retributivo**

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

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

- per un valore fino al 10% l'azienda riconoscerà i minimi retributivi qui definiti dal 1° gennaio 2022;
- le eventuali quote aggiuntive dall'11% al 20% saranno riconosciute dal 1° luglio 2022;
- le eventuali quote aggiuntive dal 21% in poi saranno riconosciute dal 1° dicembre 2022.

### **Conglobamento**

Con l'Accordo del 16 giugno 2011 sono stati conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione Tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (EDR).

### **Art. 30 Trasferte per il Settore Metalmeccanica e Installazione di impianti**

Quando tra il lavoratore comandato in trasferta e il titolare dell'impresa non sia

preventivamente concordato di sostituire alle indennità indicate nei successivi paragrafi del presente articolo, il rimborso a piè di lista delle spese occasionate dalla trasferta stessa, agli operai competerà il seguente trattamento:

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

-- a partire dal 1-1-2000 .....30,99€  
-- a partire dal 1-9-2018 ..... 35,00€  
-- a partire dal 1-1-2022 ..... 36,75€  
Gli importi di cui sopra comprendono due pasti ed il pernottamento.

•II) In applicazione di quanto sopra specificato, al lavoratore in trasferta verrà corrisposta una indennità per ciascun pasto meridiano o serale e per il pernottamento, in misura pari ad un terzo dell'importo giornaliero dell'indennità di trasferta, secondo le regole che seguono:  
a) la corresponsione del sopra citato importo per il pasto meridiano è dovuta quando, considerato l'intervallo che l'azienda concede al lavoratore tra la

cessazione e la ripresa del lavoro, risulta che il medesimo - ove rientrasse, usando dei normali mezzi di trasporto, nella sede, stabilimento, laboratorio o cantiere, per il quale sia stato assunto o nel quale sia stato effettivamente trasferito - avrebbe, per consumare il pasto un periodo di tempo inferiore a 40 minuti od al minor tempo concesso agli altri lavoratori della sede o stabilimento di origine per la consumazione del pasto. Non si farà luogo alla corresponsione della indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede o stabilimento di origine possa consumare il pasto presso la mensa dello stabilimento in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro, senza sostenere maggiore spesa rispetto a quella che avrebbe incontrata nella prima mensa. In caso di maggior spesa si provvederà al rimborso della differenza fino a concorrenza dell'indennità prevista per il pasto meridiano;

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

c) la corresponsione dell'indennità per il pernottamento è dovuta al

lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22;

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

Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, stabilimento o cantiere di origine, derivante da lavorazioni ad incentivo. Nel caso di lavorazione a cottimo, qualora in trasferta il lavoratore operi ad economia avrà diritto alla sua paga maggiorata della media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta. La permanenza in trasferta del lavoratore potrà di norma continuare per tutta la durata del cantiere o dell'opera presso il quale o per la quale lo stesso è stato comandato dall'azienda.

#### **Trattamento per il tempo di viaggio**

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

a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto

nello stabilimento o cantiere di origine; b) corresponsione di un importo pari all'85% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex art. 22. Resta inteso che nel momento in cui il lavoratore viene comandato in trasferta, inizierà a percepire il trattamento previsto al punto I del presente articolo. Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

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

#### **Malattia ed infortunio**

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

Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura, il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari ad un terzo dell'importo dell'indennità di trasferta, fino ad un massimo di 15 giorni. Particolari situazioni di lavoratori dichiarati non trasportabili dietro certificazione medica o non ricoverabili per carenze di strutture ospedaliere saranno esaminati caso per caso, ai fini dell'eventuale estensione del trattamento di trasferta. Resta salva la facoltà per l'azienda di provvedere a proprie spese, al rientro del lavoratore dichiarato trasportabile dal medico, fino alla di lui abitazione. Ove il rientro sia stato richiesto dal lavoratore, al medesimo è dovuto il rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento, come previsto al successivo punto VI.

#### **Rimborso spese viaggio**

- VI) Le spese per i mezzi di trasporto autorizzati saranno anticipate dall'azienda unitamente ad una congrua somma per le spese di vitto previste per il viaggio. Ai lavoratori in trasferta saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese di viaggio e pernottamento; il saldo verrà effettuato unitamente al saldo

della retribuzione, nel giorno in cui si effettua il saldo paga nello stabilimento, laboratorio o cantiere presso cui il trasfertista presta la propria opera. Previo consenso dell'azienda il trasferto potrà delegare il proprio familiare a riscuotere presso lo stabilimento di origine, la retribuzione spettantegli.

- VII) Il lavoratore in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie, notturne e festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda abbia conferito detto potere. Il lavoratore in trasferta dovrà attenersi alle norme contrattuali per quanto riguarda la disciplina sul lavoro e alle istruzioni impartite dall'azienda per quanto riguarda l'esecuzione del lavoro cui sia adibito; inoltre secondo le disposizioni impartite dall'azienda, dovrà provvedere alla registrazione del materiale avuto in consegna e delle ore di lavoro compiute, ad inviare rapporti periodici che fossero richiesti dall'azienda sull'andamento del lavoro e ad attuare tutto quanto necessario per la sua buona esecuzione.

#### **Permessi**

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

lavoratore abbia durata superiore a quattro mesi continuativi l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, oltre il tempo di viaggio, con rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere d'origine e per il ritorno e con l'aggiunta di 1/3 e 2/3 dell'indennità di trasferta a seconda che abbia consumato uno o due pasti durante il viaggio, una licenza minima di 3 giorni dei quali uno retribuito. È fatto obbligo al lavoratore, pena la decadenza dal diritto di cui sopra, di effettuare la suddetta richiesta entro e non oltre 30 giorni dalla maturazione del diritto medesimo. L'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, concederà la licenza medesima entro un periodo non superiore a 30 giorni dalla data della richiesta avanzata. Il lavoratore avrà facoltà di recuperare - secondo la necessità produttiva dell'azienda - un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni successivi alla data di godimento della licenza sopraddetta. In caso di luttuosi o gravi eventi di famiglia relativi al coniuge, ai figli, ai genitori ed ai fratelli del lavoratore in trasferta, l'azienda dovrà a richiesta del medesimo, concedere una licenza straordinaria per il tempo strettamente necessario, rimborsandogli le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e con esclusione di ogni altro rimborso spese. Le spese di trasporto saranno rimborsate sino a

concorrenza delle spese per il rientro allo stabilimento o cantiere di origine ed il ritorno, come sopra previsto, dietro documentazione dell'evento che ha determinato la concessione della licenza.

- IX) L'eventuale tassa di soggiorno o le spese postali e varie sostenute dal lavoratore per conto dell'azienda saranno da questa rimborsate.
- X) Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo verrà riconosciuta una maggiorazione del 10% sui minimi della indennità di trasferta.
- XI) La disciplina di cui al presente articolo non si applica nei confronti dei lavoratori:
  - a) che vengano esplicitamente ed esclusivamente assunti temporaneamente per prestare la loro opera nell'effettuazione di un determinato lotto dei seguenti lavori, che per la loro esecuzione richiedono il successivo e continuo spostamento del lavoratore: palificazione e stesura dei fili e cavi per linee elettriche, telefoniche, telegrafiche, ferroviarie e simili. Per questi lavoratori, peraltro, i minimi di paga base contrattuale saranno maggiorati del 30%. Inoltre nei confronti di tali lavoratori valgono le seguenti disposizioni: in caso di infortunio o malattia sarà loro corrisposto il 30% del minimo di paga base contrattuale con i limiti di tempo e con le modalità previste, per il rimborso delle spese al lavoratore in

trasferta, al punto V; nei casi e nei modi previsti al sopra citato punto sarà inoltre corrisposto il rimborso delle spese di trasporto per il rientro in sede. Agli stessi dovranno essere rimborsate le eventuali spese di trasporto con i mezzi autorizzati. I lavoratori che siano comandati a lavorare alternativamente nei lavori di cui sopra e presso gli stabilimenti, laboratori o cantieri della azienda si considerano in trasferta agli effetti del presente articolo; b) che per l'attività esplicata devono normalmente spostarsi da località a località nell'ambito dello stesso centro urbano per la installazione e manutenzione di impianti: di riscaldamento, idraulici, sanitari, igienici, elettrodomestici, telefonici, di illuminazione, di misurazione, segnalazione e controllo ascensori e montacarichi, serramenti, manutenzione radio. La determinazione dei limiti territoriali dei centri urbani sarà fatta localmente dalle rispettive Associazioni sindacali territoriali. In caso di disaccordo deciderà l'Ispettorato del lavoro competente.

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

inoltre riconosciuto il trattamento relativo al tempo di viaggio di cui al punto III.

- XIII) Le parti convengono che con il presente articolo hanno inteso fissare un trattamento minimo e non già di ammettere riduzioni delle condizioni nel complesso più favorevoli godute da singoli o derivanti da accordi aziendali, provinciali, ecc., le quali in ogni caso assorbono fino a concorrenza i miglioramenti discendenti dal presente articolo rispetto alle situazioni in atto. Le aziende comunicheranno al lavoratore con congruo anticipo, la destinazione e la presumibile durata della trasferta, ove la stessa sia prevista superiore a 4 mesi. Resta salva la facoltà dell'azienda di destinare a diverso cantiere il lavoratore interessato ogni qualvolta ricorrano esigenze tecniche od organizzative.

#### **Dichiarazione a verbale**

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

#### **Art. 30 bis Trasferte per il settore Odontotecnica**

- 1) Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dal laboratorio per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati provvisoriamente trasferiti, compete una indennità di

trasferta che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese degli stessi sostenute, nell'interesse del datore di lavoro, relative al pernottamento e ai pasti. Per tale motivo detta indennità non ha carattere retributivo. Quando tra il lavoratore comandato in trasferta e il titolare dell'Impresa non sia preventivamente concordato di sostituire alle indennità indicate nei successivi paragrafi del presente articolo, il rimborso a piè di lista delle spese occasionate dalla trasferta stessa, agli operai competerà il seguente trattamento: La misura dell'indennità di trasferta è la seguente a far data dal 1-1-1990: a) per trasferte previste di durata sino a giorni 30€ 17,56 giornaliere; b) per trasferte previste di durata superiore a giorni 30€ 16,53 giornaliere. Tale importo sarà maggiorato di 0,10€ per ogni aumento di contingenza pari a 3,10€ calcolato sulla retribuzione del lavoratore di 4 livello. Eventuali frazioni di 3,10€ di aumento dell'indennità di contingenza di cui sopra verranno contabilizzate al momento degli scatti successivi. Gli importi di cui alle lettere a) e b) avranno due pasti e il pernottamento. Le cifre di cui ai punti a) e b) avranno vigore fino al 30-6-1992. Pertanto si intende che ai fini della cadenza semestrale la prima rivalutazione sarà effettuata con la retribuzione di maggio 1990.

A partire dal 1° settembre 2018 l'indennità di trasferta è pari a 35€. A partire dal 1° gennaio 2022 l'indennità di trasferta è pari a 36,75€. Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a quattro mesi continuativi, l'azienda concederà a richiesta scritta del lavoratore, oltre il tempo di viaggio, con il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere la sede di origine e per il ritorno e con l'aggiunta di 1/3 o 2/3 dell'indennità di trasferta a seconda che abbia consumato uno o due pasti durante il viaggio, una licenza minima di 3 giorni dei quali uno retribuito. Il lavoratore avrà facoltà di recuperare secondo la necessità produttiva dell'azienda un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni successivi alla data di godimento della licenza sopra detta. Le parti convengono che con il presente articolo hanno inteso fissare un trattamento minimo e non già di ammettere riduzioni delle condizioni nel complesso più favorevoli godute dai singoli o derivanti da accordi aziendali, provinciali, ecc., le quali in ogni caso assorbono fino a concorrenza i miglioramenti discendenti dal presente articolo rispetto alle situazioni in atto. Le aziende comunicheranno al lavoratore con congruo anticipo la destinazione e la presumibile durata della trasferta, ove la stessa sia prevista superiore a 4

mesi. Resta salva la facoltà dell'azienda di destinare a diversa sede il lavoratore interessato ogniqualvolta ricorrano esigenze tecniche ed organizzative.

- 2) In applicazione di quanto sopra specificato al lavoratore in trasferta verrà corrisposta un'indennità per ciascun pasto meridiano e serale o per il pernottamento in misura pari ad un terzo dell'importo complessivo giornaliero o della indennità di trasferta, secondo le regole che seguono:
- a) la corresponsione del sopracitato importo per il pasto meridiano è dovuta quando considerato l'intervallo che l'azienda concede al lavoratore tra la cessazione e la ripresa del lavoro, risulta che il medesimo ove rientrasse, usando dei normali mezzi di trasporto nella sede, nel laboratorio, per il quale sia stato effettivamente trasferito avrebbe per consumare il pasto un periodo inferiore a 40 minuti o di minore tempo concesso agli altri lavoratori della sede o stabilimento di origine per la consumazione del pasto. Non si farà luogo alla corresponsione dell'indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede o stabilimento in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro senza sostenere maggiore spesa a quella che avrebbe incontrato nella prima mensa. In caso di maggiore spesa si provvederà al rimborso della

differenza fino a concorrenza dell'indennità prevista per il pasto meridiano.

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

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

d) L' indennità giornaliera di cui al punto 1 è dovuta quando si verificano congiuntamente le condizioni previste ai punti a), b), c). Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, o laboratorio di origine, derivante da lavorazioni ad incentivo. Nel caso di lavorazione a cottimo, qualora in trasferta il lavoratore operi ad economia avrà diritto alla sua paga base maggiorata dalla media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all' invio in trasferta.

•3) Al lavoratore comandato in trasferta, oltre al trattamento previsto ai punti 1) e 2) spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall' azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per

raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

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

b) corresponsione di un importo pari all' 85% per le ore eccedenti il normale lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione. Resta inteso che nel momento in cui il lavoratore viene comandato in trasferta, inizierà a percepire il trattamento previsto al punto 1) del presente articolo. Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all' azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

•4) L' indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il 6 giorno della settimana, in caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su 5 giorni, nonché i primi giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall' ora di partenza. Per i lavoratori addetti alla consegna di prodotti, che usano mezzi propri sarà corrisposta una indennità chilometrica secondo le tabelle A.C.I. previo accordo sul tipo di mezzo da prendere a riferimento per il calcolo del rimborso.

## **Art. 31 Reperibilità per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di impianti**

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

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

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

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

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

In proposito, si conviene:

- a) che i lavoratori reperibili, di norma, siano dotati di mezzo attrezzato al fine di rendere tempestivo l'intervento;
- b) che, per quanto possibile, siano ricercate ed attuate sul territorio su cui operano i lavoratori reperibili soluzioni tecnologiche ed organizzative adeguate al

fine di rendere lo svolgimento del servizio più agevole, senza diminuire i livelli di affidabilità;

- c) che ai lavoratori addetti a tale servizio sia assicurato settimanalmente un riposo dalla reperibilità di almeno 24 ore consecutive, ricorrendo ad opportune turnazioni;
- d) che l'impegno di reperibilità sia limitato ad un massimo di 7 giorni e comunque, per non più di un sabato e domenica nell'arco dello stesso mese. Il servizio di reperibilità viene compensato nelle seguenti misure giornaliere:
  - Reperibilità 24 ore 10,33€;
  - Reperibilità 16 ore 5,16€. A partire dal 1-9-2018 l'indennità di reperibilità è pari a:
    - Reperibilità 24 ore 13€;
    - Reperibilità 16 ore 7€. A decorrere dal 1° gennaio 2022 gli importi dell'indennità di reperibilità saranno:
      - Reperibilità 24 ore: 13,65€;
      - Reperibilità 16 ore: 7,35€. I compensi per il servizio di reperibilità saranno corrisposti mensilmente in base ai giorni di turno di reperibilità effettivamente impegnati e rapportati pro quota nel caso di prestazioni di durate diverse da quelle sopraindicate per ciascuna fascia di ore. Questi compensi, quale che sia la durata del servizio di reperibilità, non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto, esclusi quelli fiscali ed assicurativi di legge, e non costituiscono compenso della effettiva prestazione di lavoro che si renderà necessaria, per gli interventi richiesti, la quale

sarà regolarmente retribuita, dal momento della chiamata, secondo le norme del vigente CCNL per il lavoro straordinario notturno e festivo.

### **Art. 32 Cumulo di mansioni e passaggio di categoria**

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

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

**Per i Settori Metalmeccanica, Installazione di impianti, Orafi Argentieri ed Affini** è inoltre previsto quanto segue.

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

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

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente

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

### **Art. 33 Molestie sessuali**

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

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

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

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

### **Art. 34 Provvedimenti disciplinari**

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

- a) con richiamo verbale;
- b) con ammonizione scritta;

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

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

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

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

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

- 6 giorni successivi per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di impianti;
- 12 giorni successivi per il Settore Orafi, Argentieri ed Affini, Restauro Beni Culturali e per il Settore Odontotecnica.

### **Art. 35 Ammonizioni, multe e sospensioni**

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

- abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- non si presenti al lavoro o si presenti in

ritardo senza giustificato motivo;

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

Nei casi di maggiore gravità o recidività, verrà inflitta la sospensione.

### **Art. 36 Licenziamento per mancanze**

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

- insubordinazione non lieve verso i superiori;
- reati per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato o comunque, data la loro natura, si renda per essi impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- rissa all'interno dell'impresa, furto,

frodi e danneggiamenti, volontari o con colpa, di materiali dell'impresa o di materiali di lavorazione;

- trafugamento di disegno, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'impresa;
- lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;
- lavorazione e costruzione nell'interno dell'impresa, senza autorizzazione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi;
- assenza ingiustificata per tre giorni di seguito o per tre volte in uno dei giorni successivi al festivo o alle ferie nel periodo di un anno civile;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'articolo rubricato "Ammonizioni, multe e sospensioni", quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo;
- abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi.

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

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

### **Chiarimento a verbale**

A decorrere dalla data della sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del 24 aprile 2018 tale norma è unificata e si applica a tutti i settori rientranti nella sfera di applicazione del CCNL. È pertanto soppresso l'art. 136 del CCNL "Licenziamento per mancanze" per il Settore Odontotecnica.

### **Art. 37 Dimissioni irregolari**

Nel caso in cui il lavoratore abbandoni il luogo di lavoro senza più presentarsi e non manifesti entro le 72 ore le dimissioni nel rispetto delle procedure telematiche richieste dalla normativa vigente, mettendo di fatto il datore di lavoro nelle condizioni di dover effettuare un licenziamento per giusta causa, è facoltà dell'azienda porre il lavoratore in sospensione non retribuita fino ad un massimo complessivo di 6 mesi.

La sospensione non retribuita in tale circostanza costituisce a tutti gli effetti provvedimento disciplinare, che può essere adottato a condizione che venga rispettata la procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Durante il periodo di sospensione non retribuita il lavoratore non matura alcun diritto né alcun elemento economico, ivi inclusi quelli indiretti e differiti. È fatta salva la sola conservazione del posto di lavoro.

Nell'eventualità in cui il lavoratore rientri in azienda durante il periodo di sospensione di cui al presente articolo ovvero all'esito dello stesso e non dimostri a seguito di un nuovo procedimento disciplinare che l'assenza è stata determinata da fatti indipendenti

dalla propria volontà potrà essere licenziato per giusta causa.

Le 72 ore (3 giorni lavorativi) di cui al comma 1 si computano dall'ora in cui il lavoratore si doveva presentare in servizio.

### **Art. 38 Reclami sulla retribuzione**

- A) La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con scadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, secondo le consuetudini dell'impresa. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'impresa, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.
- B) Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Per il Settore Odontotecnico è inoltre previsto quanto segue:

**Operai:** Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento. La parte di

retribuzione non contestata sarà comunque normalmente corrisposta al lavoratore.

**Impiegati:** Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 3 mesi dal giorno del pagamento, affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze. Tanto in pendenza dal rapporto di lavoro quanto alla fine di esso in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi la retribuzione, dovrà intanto essere corrisposta all'impiegato la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte dell'impiegato stesso della quietanza per la somma corrisposta.

### **Art. 39 Controversie**

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

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

### **Art. 40 Cessione - Trasformazione - Trapasso - Cessazione e fallimento dell'impresa**

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

tutto quanto gli compete.

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

#### **Art. 41 Indennità in caso di morte**

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

#### **Art. 42 Previdenza complementare**

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

Le parti concordano sulla estensione del diritto alla Previdenza complementare, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, anche ai lavoratori apprendisti, ai lavoratori con contratto a tempo determinato.

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

- TFR nelle misure previste dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge;
- 1% a carico del lavoratore;

- 1% a carico dell'impresa.

#### **Dichiarazione a verbale**

Le Parti confermano che la Previdenza Complementare è lo strumento idoneo per dare risposta alle esigenze di tutela pensionistica dei lavoratori. Al fine di favorirne l'informazione e la diffusione le aziende consegneranno una volta all'anno a tutti i lavoratori materiale informativo predisposto dal Fondo, contenente le indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione alla Previdenza Complementare. Le Parti, nel confrontarsi a tutti i livelli, promuoveranno iniziative anche congiunte al fine di informare e sensibilizzare i lavoratori sull'importanza della Previdenza Complementare.

#### **Nota a verbale**

Fim, Fiom e Uilm sollecitano le confederazioni datoriali e sindacali di avviare a breve il percorso per la definizione del "modello di copertura per i lavoratori del settore dell'artigianato in tema di Previdenza Complementare" come previsto dall'accordo interconfederale del 26 novembre 2020". I rappresentanti di Confartigianato, Cna, Casartigiani e Clai Categoria dell'area meccanica accolgono la sollecitazione e si fanno carico di riportarlo sul tavolo negoziale confederale.

#### **Art. 43 Permessi retribuiti straordinari**

Con riferimento e in attuazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000 al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente "more uxorio") verrà concesso un permesso straordinario retribuito

di 3 giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'art. 4 della suddetta legge e all'art. 1 del D.M. 21 luglio 2000, n. 278.

#### **Art. 44 Lavoratori studenti**

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

#### **Art. 45 Diritto allo studio**

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

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

A tale scopo ogni lavoratore può usufruire di un massimo di 150 ore (centocinquanta) retribuite ogni tre anni, godibili anche in un solo anno fino ad esaurimento del monte-ore aziendale e sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con la indicazione delle ore relative.

Possono usufruire dei permessi retribuiti nelle

misure sopra indicate, escludendo comunque criteri di contemporaneità (si intende con ciò che un solo lavoratore all'anno può usufruire del diritto):

#### **Per i settori Metalmeccanica, Installazione di Impianti e Odontotecnici:**

- a) un solo lavoratore per triennio nelle aziende da 5 a 9 dipendenti aventi diritto;
- b) due lavoratori per triennio nelle aziende da 10 a 14 dipendenti aventi diritto;
- c) tre lavoratori per triennio nelle aziende da 15 a 19 dipendenti aventi diritto e via via procedendo per i multipli di cinque.

#### **Per il Settori Orafi, Argentieri e Affini:**

- a) un solo lavoratore per triennio nelle aziende da 6 a 10 dipendenti aventi diritto;
- b) due lavoratori per triennio nelle aziende da 11 a 20 dipendenti aventi diritto;
- c) tre lavoratori per triennio nelle aziende da 21 ed oltre aventi diritto.

Possono usufruire dei permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti con esclusione degli apprendisti soggetti all'obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dal d.lgs. 167/2011, dalla legge n. 25 del 19 gennaio 1955.

#### **Dichiarazione congiunta per i Settori Metalmeccanica, Installazione di Impianti, Orafi, Argentieri e Affini**

Le parti si impegnano ad affrontare e possibilmente risolvere a livello provinciale le difficoltà che possono sorgere in relazione al limite di 150 ore, per la frequenza dei lavoratori ai corsi

di alfabetizzazione.

### **Art. 46 Congedi per la formazione**

Ai sensi dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a 11 mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola d'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

- 1) oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- 2) mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà differita.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:

- 1) un lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento;

- 2) per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 o frazioni.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata dall'azienda con un preavviso di almeno 45 (quarantacinque) giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente c.c.n.l.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

### **Art. 47 Tutela dei licenziamenti individuali**

Le parti, in attuazione della legge 11 maggio 1990, n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali), esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa, utilizzando le sedi permanenti istituite dall'accordo interconfederale-intercategoriale del 21 luglio 1988 o, nella fase di realizzazione di queste, attraverso la costituzione di specifiche commissioni di conciliazione per le quali le parti firmatarie si impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

## **Art. 48 Formazione continua ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53**

Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'art. 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato art. 17 della legge n. 196/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

Le condizioni di confronto e le modalità di attuazione dei temi di cui al 1° comma, saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di categoria di II livello.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Le Parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali.

Concordano quindi di avviare delle attività

formative per migliorare le competenze digitali dei lavoratori.

A tal riguardo saranno riconosciute a ciascun lavoratore 8 ore di formazione da esercitare entro la scadenza del CCNL (31-12-2022) per percorsi di alfabetizzazione digitale da effettuare durante l'orario di lavoro. Le parti si attiveranno con Fondartigianato per promuovere bandi destinati alle competenze digitali.

Le imprese favoriranno la partecipazione dei lavoratori alle attività di formazione.

Al fine di rilevare le competenze digitali e i fabbisogni formativi potrà essere utilizzato anche il test aperto a tutti i cittadini dell'Unione europea denominato "Test your digital skills" ("Verifica le tue abilità digitali").

## **Art. 49 Installazione d'impianti**

Le parti si incontreranno al fine di effettuare una ricognizione delle principali problematiche concernenti il settore della Installazione d'impianti, con particolare riferimento alle tematiche relative alla formazione obbligatoria prevista da specifiche norme di legge settoriali e alle problematiche del settore.

## **Art. 50 Anticipazione prestazioni Inail infortunio sul lavoro**

Le parti, vista la vigente normativa di legge in materia, si attiveranno congiuntamente nei confronti dell'INAIL al fine di verificare la possibilità, senza oneri aggiuntivi per i datori di lavoro, della anticipazione da parte dei datori medesimi della indennità prevista a favore dei prestatori di lavoro in caso di infortunio sul lavoro. Entro la vigenza contrattuale le parti si incontreranno per verificare l'attuazione di quanto sopra.

### **Art. 51 Lavoro a cottimo**

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'impresa in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 5% del minimo di paga tabellare.

Tale condizione si presume adempiuta quando gli operai lavoranti a cottimo nel medesimo gruppo abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 5%.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

### **Art. 52 Congedo matrimoniale**

In caso di congedo matrimoniale compete al lavoratore ed alla lavoratrice non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi remunerati con la retribuzione di fatto (pari a 80 ore) comprensiva di quanto corrisposto dall'INPS.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali, né potrà essere considerato in tutto o in parte, come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni.

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

### **Art. 53 Indumenti di lavoro**

Al lavoratore che in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso l'impresa.

### **Art. 54 Trattamento in caso di gravidanza e puerperio**

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta una integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta.

In caso di estensione a norma di legge oltre detti termini del periodo di assistenza obbligatoria si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello previsto dalla legge.

### **Art. 55 Servizio militare e richiamo alle armi**

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizio equipollente si fa riferimento alle leggi vigenti in materia.

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

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

Parte speciale

Sezione I  
Norme per il Settore  
Metalmeccanica  
ed Installazione di Impianti

Parte prima (ex operai)

## Art. 56 Festività

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi di cui all'art. 23;
- b) le festività di:
  - 25 aprile (Anniversario della Liberazione);
  - 1° maggio (Festa del lavoro);
  - 2 giugno (Festa della Repubblica);
- c) le festività di cui appresso:
  - 1) Capodanno (1° gennaio);
  - 2) Epifania (6 gennaio);
  - 3) Lunedì di Pasqua (mobile);
  - 4) Assunzione di M.V. (15 agosto);
  - 5) Ognissanti (1° novembre);
  - 6) Immacolata Concezione (8 dicembre);
  - 7) Natale (25 dicembre);
  - 8) S. Stefano (26 dicembre).

Per il trattamento delle festività di cui ai punti b) e c) valgono le norme di legge. Le festività che coincidono con la domenica saranno retribuite nella misura di 1/6 dell'orario contrattuale. Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

- d) Il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede l'impresa. Qualora la festività del S. Patrono del luogo coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento delle festività ad altra data od il pagamento della stessa.

Per le festività di cui al punto c) verrà applicato il trattamento previsto dalla legge 30 settembre 1954, n. 90.

Nei casi di assenza dal lavoro nel giorno festivo di cui al punto d) per i quali i lavoratori percepiscono un trattamento a carico dei relativi istituti previdenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.), l'impresa integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

## Dichiarazione a verbale

1. Dalla normativa di cui al presente articolo non possono conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi rispetto alle situazioni vigenti.
2. In seguito al ripristino della festività dell'Epifania, di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, ed alla conseguente riduzione dei "gruppi di 8 ore" di cui al 3° comma del punto "Ex festività" dell'articolo 18 ai lavoratori, cui si applica la presente Parte, retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta una erogazione pari ad 1 ora e 20' che sarà pagata alla fine di ciascun anno con la retribuzione in atto a tale data.

## Art. 57 Sospensione del lavoro

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, le Organizzazioni sindacali periferiche, su richiesta di una delle parti, potranno incontrarsi per un esame della situazione.

## Art. 58 Ferie

Il Lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie di 160 ore retribuite,

pari a 4 settimane.

I giorni festivi di cui ai punti b) e c) dell'art. 56 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie. L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli operai compatibilmente con l'esigenza di lavoro.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, di norma spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

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

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto.

Le singole giornate di ferie si intendono ragguagliate ad 8 ore e la retribuzione relativa sarà possibilmente corrisposta all'inizio del godimento delle ferie stesse, assicurando comunque al lavoratore un congruo acconto.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con

l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

### **Art. 59 Gratifica natalizia**

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

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

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

### **Art. 60 Aumenti periodici di anzianità**

A partire dal 1° gennaio 1981 il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene.

Ai fini della maturazione degli aumenti

periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

- a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° luglio 1992;
- b) dal 1° luglio 1992 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

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

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti c.c.n.l.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di 5 bienni.

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

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo

assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1981 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza. Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1980 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Lo scatto di anzianità in corso di maturazione al 31 dicembre 1980 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente maturate. Tale somma verrà riassorbita nel primo scatto al 5% al momento della maturazione di questo.

I lavoratori che abbiano maturato il quarto aumento periodico (previsto dalla precedente normativa) dalla data del 31 marzo 1979 matureranno il primo aumento periodico secondo il nuovo regime il 1° aprile 1982.

A partire dal 27 novembre 1997 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni. Alla data del 30 giugno 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

<b>Livelli</b>	<b>Importo massimo in €</b>
<b>Primo</b>	181,79
<b>Secondo</b>	160,62
<b>Secondo B</b>	144,09
<b>Terzo</b>	133,76
<b>Quarto</b>	119,82
<b>Quinto</b>	111,55
<b>Sesto</b>	101,22

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 27 novembre 1997 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

<b>Livelli</b>	<b>Importo massimo in €</b>
<b>Primo</b>	32,94
<b>Secondo</b>	29,08
<b>Secondo B</b>	26,13
<b>Terzo</b>	24,29
<b>Quarto</b>	21,72
<b>Quinto</b>	20,24
<b>Sesto</b>	18,40

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti alla presente Parte prima - Ex Operai.

Per i lavoratori di cui alla presente Parte Prima - Ex Operai, in forza alla data del 25 luglio 1979, restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. del 9 febbraio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, con altre Associazioni di

datori di lavoro, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

### **Art. 61 Trattamento in caso di malattia e infortunio**

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, il lavoratore è tenuto a comunicare con tempestività la propria assenza al datore di lavoro. Fatti salvi i casi di giustificato impedimento o cause di forza maggiore, l'assenza dovrà essere comunicata entro il normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica. Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda con le diverse modalità stabilite dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico. In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo,

problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, salvo i casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.”

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi.

In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto.

Analogamente, nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo della malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

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

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;
- b) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

A partire dal 1° giugno 1976 le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione di fatto netta. Tale integrazione verrà corrisposta, a partire dal quarto giorno compreso, e fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza rientranti nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Nel caso di malattia di durata superiore a 7 (sette) giorni la integrazione decorrerà dal primo giorno di malattia.

L'integrazione di cui sopra sarà corrisposta per la durata massima di 150 giorni.

#### **Aspettativa non retribuita per malattia/infortunio**

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comporto, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta ai lavoratori di assolvere alle precedenti mansioni.

Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola

conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

#### **Dichiarazione delle parti**

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/1/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

#### **Art. 62 Divieti**

È proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso imprese diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

#### **Art. 63 Assenze**

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate.

L'importo della multa non potrà mai superare 4 ore della retribuzione base.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività,

il lavoratore può essere licenziato ai sensi dell'art. 36.

L'assenza ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

### **Art. 64 Permessi**

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

### **Art. 65 Consegna e conservazione degli utensili personali**

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente il lavoratore deve farne richiesta al proprio datore di lavoro. Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

È preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione. Qualsiasi variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'impresa di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla

retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

Il lavoratore deve interessarsi di fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

### **Art. 66 Preavviso di licenziamento e dimissioni**

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 36 (Licenziamento per mancanze) e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni in caso di anzianità di servizio presso l'impresa fino a 5 anni;
- 8 giorni in caso di anzianità oltre i 5 anni e fino a 10;
- 10 giorni in caso di anzianità oltre i 10 anni.

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione, compatibilmente con le esigenze di lavoro.

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

### **Art. 67 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuta all'operaio una indennità di anzianità da calcolarsi secondo quanto disposto

dalle vigenti disposizioni di legge nelle seguenti misure:

- 1) per anzianità di servizio maturata al 30 settembre 1968 gg. 4 pari a 32 ore di retribuzione;
- 2) per anzianità di servizio maturata dal 1° ottobre 1968 al 31 dicembre 1973: gg. 7 dal primo al decimo anno compiuto pari a 56 ore di retribuzione; gg. 9 dall'undicesimo al ventesimo compiuto pari a 72 ore di retribuzione; gg. 12 oltre il ventesimo anno compiuto pari a 96 ore di retribuzione;
- 3) per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974: gg. 9 dal primo al quinto anno compiuto pari a 72 ore di retribuzione; gg. 13 dal sesto al quindicesimo anno compiuto pari a 104 ore di retribuzione; gg. 15 oltre i 15 anni compiuti pari a 120 ore di retribuzione;
- 4) per anzianità di servizio maturata dal 1° aprile 1979: dal primo al quinto anno compiuto 90 ore di retribuzione; dal sesto al quindicesimo anno compiuto 130 ore di retribuzione.

Il calcolo dell'indennità di anzianità sarà effettuato sulla retribuzione globale di fatto in vigore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro con l'esclusione della contingenza maturata a decorrere dal 1° febbraio 1977, pertanto la contingenza non conglobata utile per il calcolo dell'indennità di anzianità che va quindi aggiunta a tale fine ai livelli salariali è la seguente:

Livelli	Importo massimo in €
<b>Primo</b>	2,36
<b>Secondo</b>	2,36
<b>Secondo B</b>	5,43
<b>Terzo</b>	4,59
<b>Quarto</b>	5,12
<b>Quinto</b>	5,75
<b>Sesto</b>	5,55
<b>Settimo</b>	5,72

Le predette norme valgono per il computo dell'indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento di fine rapporto di lavoro viene regolato dall'art. 2120 del codice civile, dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e da quanto previsto al punto 4), 1° comma, del presente articolo.

In osservanza della legge 29 maggio 1982, n. 297, art. 5, a far data dal 1° gennaio 1990, il t.f.r. viene computato nella misura prevista all'art. 1 della legge medesima.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., convengono che a decorrere dal 27 novembre 1997 la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 18, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

# Parte seconda (ex impiegati)

## Art. 68 Festività (ex 4)

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 23;
- b) le festività del:
  - 25 aprile (Anniversario della Liberazione);
  - 1° maggio (Festa del lavoro);
  - 2 giugno (Festa della Repubblica)
- c) le festività di cui appresso:
  - 1) Capodanno;
  - 2) il 6 gennaio;
  - 3) il lunedì dopo Pasqua;
  - 4) Assunzione di M.V. (15 agosto);
  - 5) Ognissanti;
  - 6) Immacolata Concezione (8 dicembre);
  - 7) Natale (25 dicembre);
  - 8) S. Stefano (26 dicembre).

Per quanto riguarda la festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

- d) Il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono.

Per il trattamento delle festività di cui al punto b) valgono le norme di legge.

Le ore di lavoro compiute durante i giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione

mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora una delle festività elencate ai punti b), c) e d) del 1° comma cada di domenica, agli impiegati è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno compensativo.

Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 22.

## Art. 69 Ferie

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

- per anzianità da 1 a 18 anni compiuti: 4 settimane retribuite;
- per anzianità oltre i 18 anni: 4 settimane più 5 giorni retribuiti.

I giorni festivi di cui all'art. 68 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa

tenendo conto del desiderio degli impiegati compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver ancora una anzianità di almeno 1 anno di servizio continuativo presso l'azienda, spetterà per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale di cui il 1° comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero; il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

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

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

L'indennità dovuta all'impiegato per giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto all'impiegato il rimborso delle spese relative al viaggio.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

### **Art. 70 Tredicesima mensilità**

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

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

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

### **Art. 71 Aumenti periodici di anzianità**

I lavoratori di cui alla presente Parte seconda assunti a partire dal 26 luglio 1979 per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

- a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° luglio 1992;
- b) dal 1° luglio 1992 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età. Per i lavoratori apprendisti,

l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica.

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti c.c.n.l.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Al fine del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di cinque bienni.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare a decorrere dal 1° gennaio 1980 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sulla indennità di contingenza.

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

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono

essere ricalcolati percentualmente sui minimi contrattuali in atto alle singole scadenze mensili.

I lavoratori di cui alla presente Parte in forza alla data del 25 luglio 1979 proseguiranno nella maturazione dei 12 aumenti periodici di anzianità calcolati sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore. In caso di passaggio dei lavoratori di cui alla presente Parte terza in forza alla data del 25 luglio 1979 a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato dell'importo del 50% degli scatti di cui alla prima parte del comma precedente.

Il passaggio dal 5° al 4° livello della classificazione unica poiché avviene nell'ambito delle diverse categorie impiegate d'ordine, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma, e gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati sui minimi di stipendio della nuova categoria d'ordine alla quale l'impiegato è stato assegnato.

A decorrere dal 1° gennaio 1981 in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di 1.55€ per ciascun aumento

periodico già maturato al 31 dicembre 1980 dai lavoratori di cui alla presente Parte Seconda – Ex Impiegati in forza alla data del 25 luglio 1979. Detta somma costituirà apposito aumento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore. Pertanto le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1980 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

In deroga a quanto previsto al 7° comma del presente articolo gli aumenti periodici dei lavoratori di cui alla presente Parte Seconda – Ex Impiegati in forza alla data del 25 luglio 1979, maturati dopo il 1° gennaio 1980 continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979. Di conseguenza per i suddetti valori e gli aumenti periodici, non si farà luogo ad alcuna operazione di ricalcolo in relazione alle variazioni dei minimi contrattuali di stipendio mensile previste alle date del 1° agosto 1979, 1° agosto 1980, 1° settembre 1981 e a quelle previste dal presente c.c.n.l.

A partire dal 27 novembre 1997 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni. Alla data del 30 giugno 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

<b>Livelli</b>	<b>Importo massimo in €</b>
<b>Primo</b>	181,79
<b>Secondo</b>	160,62
<b>Secondo B</b>	144,09
<b>Terzo</b>	133,76
<b>Quarto</b>	119,82
<b>Quinto</b>	111,55
<b>Sesto</b>	101,22

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 27 novembre 1997 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

<b>Livelli</b>	<b>Importo massimo in €</b>
<b>Primo</b>	32,94
<b>Secondo</b>	29,08
<b>Secondo B</b>	26,13
<b>Terzo</b>	24,29
<b>Quarto</b>	21,72
<b>Quinto</b>	20,24
<b>Sesto</b>	18,40

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti alla presente parte Seconda – Ex Impiegati.

Per i lavoratori di cui alla presente Parte Seconda – Ex Impiegati in forza alla data del 25 luglio 1979 restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. del 9 febbraio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, con altre Associazioni di datori

di lavoro, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

### **Art. 72 Indennità maneggio denaro – Cauzione**

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

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

### **Art. 73 Trattamento di malattia ed infortunio**

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, il lavoratore è tenuto a comunicare con tempestività la propria assenza al datore di lavoro. Fatti salvi i casi di giustificato impedimento o cause di forza maggiore, l'assenza dovrà essere comunicata entro il normale orario di lavoro del primo giorno in

cui si verifica.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda con le diverse modalità stabilite dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, salvo i casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

In caso di interruzione del servizio, dovuto a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi di anzianità di servizio oltre i 5 anni compiuti.

Per le anzianità di cui al punto a): intera retribuzione globale per i primi 2 mesi, metà per i 4 mesi successivi; per le anzianità di cui al punto b): intera retribuzione globale per i primi 3 mesi, metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi.

In caso di più malattie l'impiegato avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro all'impiegato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

L'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

- \*1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- \*2) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

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

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

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

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

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

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

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto,

per dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.). Le parti convengono inoltre che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a quattro mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

### **Aspettativa non retribuita per malattia/ infortunio**

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comporto, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni.

Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

### **Dichiarazione delle parti**

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/1/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

### **Art. 74 Doveri dell'impiegato**

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente

ai doveri inerenti all'applicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- 1) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda né svolgere attività contraria agli interessi di produzione aziendale; non abusare dopo risolto il contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale delle notizie attinte durante il servizio. A sua volta l'impresa non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedono i limiti di cui al presente comma e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del codice civile;
- 4) avere cura dei locali, del mobilio, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

### **Art. 75 Assenze e permessi**

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo in casi di impedimento giustificato.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di

assentarsi dal lavoro per breve permesso.

### Dichiarazione a verbale

La dichiarazione di cui al 2° comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

### Art. 76 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

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

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

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

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

### Anni di servizio - Mesi

	1° e 2° cat.	3°, 4°, 5°, 6° cat
<b>Fino a 5</b>	1 e 1/2	1
<b>Oltre 5 fino a 10</b>	2	1 e 1/2
<b>Oltre i 10</b>	2 e 1/2	2

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

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno

normalmente comunicati per iscritto.

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

### Art. 77 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese, di almeno quindici giorni, verranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, gli eventuali premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato nonché l'indennità di contingenza. La predetta norma vale solo per il computo della indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento viene regolato dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, convengono che a decorrere dal 27 novembre 1997 la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 18, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

**Sezione II**  
**Norme per il Settore Orafi,  
Argentieri ed Affini  
e Restauro di beni culturali**

**Parte prima (ex operai)**

## Art. 78 Festività

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi di cui all'art. 23;
- b) le festività di:
  - 25 aprile (Anniversario della Liberazione);
  - 1° maggio (Festa del Lavoro);
  - 2 giugno (Festa della Repubblica);
- c) le festività di cui appresso:
  - 1) Capodanno (1° gennaio);
  - 2) Epifania (6 gennaio);
  - 3) Lunedì di Pasqua (mobile);
  - 4) Assunzione di Maria Vergine (15 agosto);
  - 5) Ognissanti (1° novembre);
  - 6) Immacolata Concezione (8 dicembre);
  - 7) Natale (25 dicembre);
  - 8) S. Stefano (26 dicembre);
- d) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede l'impresa.

Per il trattamento delle festività di cui ai punti b) e c) valgono le norme di legge. Le festività che coincidono con la domenica saranno retribuite nella misura di 1/6 dell'orario contrattuale.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Qualora la festività del S. Patrono del luogo coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data od

il pagamento della stessa.

Per le festività di cui al punto c) verrà applicato il trattamento a carico dei relativi Istituti previdenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.), l'impresa integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

## Dichiarazione a verbale

Posto che dalla normativa prevista al presente articolo non possono conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi rispetto alle situazioni vigenti, a seguito del ripristino della festività dell'Epifania, di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e dalla conseguente riduzione dei "gruppi di 8 ore" di cui al 3° comma del punto Ex Festività dell'art. 18, ai lavoratori cui si applica la presente Parte Prima – Ex Operai retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta un'ora e 20 minuti rapportata in dodicesimi con l'assorbimento delle condizioni di miglior favore presenti nelle aziende del settore.

## Art. 79 Sospensione del lavoro

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, le Organizzazioni sindacali periferiche, su richiesta di una delle parti, potranno incontrarsi per un esame della situazione.

## Art. 80 Ferie

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie di 160 ore retribuite pari a 4 settimane.

I giorni festivi di cui ai punti b) e c) dell'art. 78

che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli operai compatibilmente con l'esigenza di lavoro.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, di norma spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

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

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che espressa al godimento annuale delle ferie.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto. Le singole giornate di ferie si intendono ragguagliate ad 8 ore e la retribuzione relativa sarà possibilmente corrisposta all'inizio del godimento delle ferie stesse, assicurando comunque al lavoratore un congruo acconto.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita

contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

### **Art. 81 Gratifica natalizia**

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascuno anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

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

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

### **Art. 82 Aumenti periodici di anzianità**

A partire dal 1° gennaio 1981 il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre: a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 10 gennaio

1993; b) dal 10 gennaio 1993, per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età. Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica. Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti CCNL di Settore. FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite. Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di 5 bienni. Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo. In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1981, calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza. Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1980 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore. Lo scatto di anzianità in corso di maturazione al 1° dicembre 1980 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente maturate. Tale somma verrà riassorbita nel primo scatto al 5% al momento della maturazione di questo. I lavoratori che abbiano maturato il quarto aumento periodico (previsto dalla precedente normativa) dalla data del 31 marzo 1979 matureranno il primo aumento periodico secondo il nuovo regime il 1° aprile 1982. A partire dal 7 ottobre 1998 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato. Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni. Alla data del 31 dicembre 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

<b>Categoria</b>	<b>Importo massimo in €</b>
<b>Prima</b>	178,18
<b>Seconda</b>	159,07
<b>Terza</b>	134,79
<b>Quarta</b>	121,88
<b>Quinta</b>	113,62
<b>Sesta</b>	102,77

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 7 ottobre 1998 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

<b>Categoria</b>	<b>Valore scatto (in €)</b>
<b>Prima</b>	33,57
<b>Seconda</b>	29,79
<b>Terza</b>	24,95
<b>Quarta</b>	22,31
<b>Quinta</b>	20,68
<b>Sesta</b>	18,51

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria. La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti al presente CCNL. Per i lavoratori di cui alla parte terza, in forza alla data del 1° aprile 1980, restano in vigore le condizioni del CCNL 3 maggio 1993. Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero concordare, con altre Associazioni di datori di lavoro, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente CCNL.

Per i lavoratori dipendenti da imprese del Restauro di beni culturali gli aumenti periodici di anzianità sono i seguenti:

<b>Livelli</b>	<b>Retribuzione tabellare</b>
<b>Quadro Super*</b>	32,94
<b>Quadro</b>	32,94
<b>1</b>	29,08
<b>2</b>	26,13
<b>3</b>	24,29
<b>4</b>	21,72
<b>5</b>	20,24
<b>6</b>	18,40

### **Art. 83 Trattamento in caso di malattia e infortunio**

“In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, il lavoratore è tenuto a comunicare con tempestività la propria assenza al datore di lavoro. Fatti salvi i casi di giustificato impedimento o cause di forza maggiore, l'assenza dovrà essere comunicata entro il normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica. Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda con le diverse modalità stabilite dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico. In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo,

problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, salvo i casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.”

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi. In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto.

Analogamente nel caso in cui il perdurare della malattia oltre i termini di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo t.f.r.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo della malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

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

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;
- b) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica, comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

A partire dal 1° giugno 1976 le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento

erogato ai lavoratori dagli Istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione di fatto netta. Tale integrazione verrà corrisposta, a partire dal quarto giorno compreso.

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza che rientrano nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Nel caso di malattia di durata superiore a 7 (sette) giorni la integrazione decorrerà dal 1° giorno di malattia.

Le integrazioni di cui sopra saranno corrisposte per la durata massima di 150 giorni.

#### **Aspettativa non retribuita per malattia/infortunio**

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comporto, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta ai lavoratori di assolvere alle precedenti mansioni.

Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio,

l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

#### **Dichiarazione delle parti**

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/1/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

#### **Art. 84 Divieti**

È proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso imprese diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

#### **Art. 85 Assenze**

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5% al 20% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate. L'importo della multa non potrà mai superare 4 ore della retribuzione base.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, il lavoratore può essere licenziato ai sensi dell'art. 36 (Licenziamenti per mancanze).

L'assenza ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

### **Art. 86 Permessi**

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

### **Art. 87 Consegna e conservazione degli utensili personali**

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente il lavoratore deve farne richiesta al proprio datore di lavoro.

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione.

Qualsiasi variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'impresa di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore.

L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le

disposizioni ed i limiti di legge.

Il lavoratore deve interessarsi di farsi elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

### **Art. 88 Preavviso di licenziamento e dimissioni**

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 36, (Licenziamento per mancanze) e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni in caso di anzianità di servizio presso l'impresa fino a 5 anni;
- 8 giorni in caso di anzianità oltre i 5 anni e fino a 10 anni;
- 10 giorni in caso di anzianità oltre i 10 anni.

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione, compatibilmente con le esigenze di lavoro.

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

### **Art. 89 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro è dovuta al lavoratore una indennità di anzianità da calcolarsi secondo quanto disposto dalle vigenti norme di legge nelle seguenti misure:

- 1) per anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1965: giorni 4 pari a ore 32 per ogni anno compiuto;

- 2) per anzianità di servizio maturata dal 1° febbraio 1966 al 30 giugno 1970: giorni 6 pari a 48 ore per ogni anno compiuto;
- 3) per anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1970 al 30 giugno 1973:
  - a) da 1 a 6 anni, giorni 7 pari a ore 56 per ogni anno compiuto;
  - b) da 7 a 12 anni, giorni 9 pari ad ore 72 per ogni anno compiuto;
  - c) da 13 a 20 anni, giorni 12 pari ad ore 96 per ogni anno compiuto;
  - d) oltre i 20 anni, giorni 15 pari ad ore 120 per ogni anno compiuto;
- 4) per anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1973 al 31 luglio 1979:
  - a) da 1 a 6 anni, giorni 10 pari ad 80 ore per ogni anno compiuto;
  - b) da 7 a 15 anni, giorni 15 pari a 120 ore per ogni anno compiuto;
  - c) oltre i 15 anni, giorni 20 pari a 160 ore per ogni anno compiuto;
- 5) per anzianità maturata dal 1° agosto 1979: dal 1° al 6° anno: 98 ore; dal 7° al 15° compiuto: 120 ore; oltre i 15: 170 ore.

Il calcolo dell'indennità di anzianità sarà effettuato sulla retribuzione globale di fatto in vigore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro con l'esclusione della contingenza maturata a decorrere dal 1° febbraio 1977; pertanto la contingenza non conglobata utile per il calcolo dell'indennità di anzianità che va quindi aggiunta a tale fine ai livelli salariali è la seguente:

- 1ª categoria: 2,36€;

- 2ª categoria: 2,36€;
- 3ª categoria: 4,59€;
- 4ª categoria: 5,12€;
- 5ª categoria: 5,75€;
- 6ª categoria: 5,55€;
- 7º livello: 5,72€.

Le presenti norme valgono per il computo dell'indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento di fine rapporto di lavoro viene regolato dall'art. 2120 del codice civile, dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e da quanto previsto al punto 4, 1° comma del presente articolo.

In osservanza dell'art. 5 della legge 29 maggio 1982, n. 297, a far data dal 1° gennaio 1990, il trattamento di fine rapporto viene computato nella misura prevista dall'art. 1 della legge medesima.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., convengono che, a decorrere dalla firma della presente ipotesi, la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 18, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

# Parte seconda (ex impiegati)

## **Art. 90 Festività per gli ex impiegati**

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 23 (riposo settimanale);
- b) le festività del:
  - 25 aprile (Anniversario della Liberazione);
  - 1° maggio (Festa del lavoro);
  - 2 giugno (Festa della Repubblica);
- c) le festività di cui appresso:
  - 1) Capodanno;
  - 2) il 6 gennaio;
  - 3) il Lunedì dopo Pasqua;
  - 4) Assunzione di Maria Vergine (15 agosto);
  - 5) Ognissanti;
  - 6) Immacolata Concezione (8 dicembre);
  - 7) Natale (25 dicembre);
  - 8) S. Stefano (26 dicembre);
- d) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Per il trattamento delle festività di cui al punto b) valgono le norme di legge.

Le ore di lavoro compiute durante i giorni

festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora una delle festività elencate ai punti b), c) e d) del 1° comma cada di domenica, agli impiegati è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno compensativo.

Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 22. per tali prestazioni.

## **Art. 91 Aumenti periodici di anzianità**

I lavoratori di cui alla presente Parte Seconda Ex Impiegati assunti a partire dal 1° ottobre 1980 per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

- a) dal momento dell'assunzione per i

- lavoratori assunti dal 1° gennaio 1993;
- b) dal 1° gennaio 1993 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

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

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentanti, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti cc.cc.nn.l.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri Organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Al fine del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 5 bienni.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare a decorrere dal 1° gennaio 1981 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sulla indennità di contingenza che si riferiscono alla contingenza aumentata nel 1980.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi

aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui nuovi minimi contrattuali in atto alle singole scadenze mensili.

I lavoratori di cui alla presente Parte Seconda Ex Impiegati in forza alla data del 1° ottobre 1980 proseguiranno nella maturazione dei 12 aumenti periodici di anzianità calcolati sul nuovo minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

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

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio dei lavoratori di cui alla presente Parte Seconda Ex Impiegati in forza alla data del 1° ottobre 1980 a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Comunque la retribuzione di fatto (compreso

l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato dell'importo del 50% degli scatti di cui alla prima parte del comma precedente.

Il passaggio dal 5° al 4° livello della classificazione unica poiché avviene nell'ambito delle diverse categorie impiegatizie d'ordine, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente 15° comma, e gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati sui minimi di stipendio della nuova categoria d'ordine alla quale l'impiegato è stato assegnato.

A decorrere dal 1° gennaio 1981 in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di 1,55€ per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 dai lavoratori di cui alla presente Parte terza in forza alla data del 2 luglio 1979. Detta somma costituirà apposito aumento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Pertanto le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1980 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

In deroga a quanto previsto al 7° comma del presente articolo gli aumenti periodici dei lavoratori di cui alla presente Parte Seconda Ex Impiegati in forza alla data del 1° aprile 1980, maturati dopo il 1° gennaio 1980 continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 agosto 1980. Di conseguenza per i suddetti valori e gli aumenti

periodici, non si farà luogo ad alcuna operazione di ricalcolo in relazione alle variazioni dei minimi contrattuali di stipendio mensile previste dopo il 1° settembre 1980.

Entro il mese di luglio 1994 le parti procederanno al conglobamento in un'unica soluzione delle diverse voci della retribuzione ed entro la stessa data procederanno alla trasformazione del meccanismo di calcolo degli aumenti periodici di anzianità in vigore a tale data.

Qualora, prima di tale data, intercorressero intese sindacali con altre Associazioni imprenditoriali contenenti meccanismi diversi da quelli previsti dal presente c.c.n.l. per la determinazione dell'importo degli aumenti periodici di anzianità, gli impegni di cui al comma precedente si adempiranno entro 30 gg dalla data di stipula delle intese stesse.

A partire dal 7 ottobre 1998 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni. Alla data del 31 dicembre 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

<b>Categoria</b>	<b>Importo massimo in €</b>
<b>Prima</b>	178,18
<b>Seconda</b>	159,07
<b>Terza</b>	134,79
<b>Quarta</b>	121,89
<b>Quinta</b>	113,62
<b>Sesta</b>	102,78

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 7 ottobre 1998 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

<b>Categoria</b>	<b>Valore scatto (in €)</b>
<b>Prima</b>	33,57
<b>Seconda</b>	29,79
<b>Terza</b>	24,95
<b>Quarta</b>	22,31
<b>Quinta</b>	20,68
<b>Sesta</b>	18,51

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti alla presente Parte Seconda Ex Impiegati.

Per i lavoratori di cui alla presente Parte Seconda Ex Impiegati, in forza alla data del 1° aprile 1980, restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. 3 maggio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero concordare, con altre Associazioni di datori di lavoro, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

## **Art. 92 Indennità maneggio denaro – Cauzione**

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

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauazione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

## **Art. 93 Ferie**

L'impiegato ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione globale di fatto come se avesse prestato servizio pari a:

- per anzianità da 1 a 18 anni compiuti - 4 settimane retribuite;
- per anzianità oltre i 18 anni - 4 settimane più 5 giorni retribuiti.

I giorni festivi di cui all'art. 90 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli impiegati compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di almeno un anno di servizio continuativo presso l'azienda, spetterà per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale di cui al 1° comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero; il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

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

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento delle ferie.

L'indennità dovuta all'impiegato per giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto all'impiegato il rimborso delle spese relative al viaggio.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

#### **Art. 94 Tredicesima mensilità**

L'impresa è tenuta a corrispondere per

ciascun anno all'impiegato in occasione della ricorrenza natalizia una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

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

#### **Art. 95 Trattamento di malattia ed infortunio**

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, il lavoratore è tenuto a comunicare con tempestività la propria assenza al datore di lavoro. Fatti salvi i casi di giustificato impedimento o cause di forza maggiore, l'assenza dovrà essere comunicata entro il normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda con le diverse modalità stabilite dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia

rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, salvo i casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni compiuti;
- c) 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Per le anzianità di cui al punto a): intera retribuzione globale per i primi 2 mesi, metà per i 4 mesi

successivi; per le anzianità di cui al punto b): intera retribuzione globale per i primi 3 mesi; metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro all'impiegato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

L'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

- 1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

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

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

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere il servizio, l'impiegato stesso può

risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

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

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

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

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, per dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Le parti convengono inoltre che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

### **Aspettativa non retribuita per malattia/infortunio**

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di

comporto, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta ai lavoratori di assolvere alle precedenti mansioni.

Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

### **Dichiarazione delle parti**

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/1/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

### **Art. 96 Doveri dell'impiegato**

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

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

interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda né svolgere attività contraria agli interessi di produzione aziendale; non abusare dopo risolto il contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale delle notizie attinte durante il servizio. a sua volta l'impresa non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedono i limiti di cui al presente comma e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del codice civile;

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

### Art. 97 Assenze e permessi

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo i casi di impedimento giustificato.

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

#### Dichiarazione a verbale

La dichiarazione di cui al 2° comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

### Art. 98 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non

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

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

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Anni di servizio	1° e 2° cat.	3°, 4°, 5°, 6° cat
<b>Fino a 5</b>	1 mese e 1/2	1 mese
<b>Oltre 5 fino a 10</b>	2 mesi	1 mese e 1/2
<b>Oltre i 10</b>	2 mesi e 1/2	2 mesi

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

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

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

### Articolo 98 bis - Preavviso di licenziamento e di dimissioni per il Settore Restauro Beni culturali

Fermo restando quanto previsto dall'art. 16 il rapporto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti nella tabella che segue:

Livelli	Durata
<b>Quadro Super</b>	3 mesi
<b>Quadro</b>	3 mesi
<b>1</b>	2 mesi e 2 settimane
<b>2</b>	2 mesi
<b>3</b>	2 mesi
<b>4</b>	1 mese e 2 settimane
<b>5</b>	1 mese e 2 settimane
<b>6</b>	1 mese

I termini di disdetta decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

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

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di 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.

### **Art. 99 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per

dodicesimi. Le frazioni di mese, di almeno quindici giorni, verranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, gli eventuali premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato nonché l'indennità di contingenza. La predetta norma vale solo per il computo della indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento viene regolato dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., convengono che, a decorrere dalla firma del presente c.c.n.l., la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 18 è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

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

In caso di temporanea sospensione dal lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile e l'indennità di contingenza non subiranno riduzioni, salvo diverso accordo tra le parti in sede sindacale.

Detto accordo potrà prevedere l'intervento economico del Fondo bilaterale costituito tra le parti a norma dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 e successive modificazioni.

**Sezione III**  
**Norme per il Settore**  
**Odontotecnica**

**Parte prima (operai)**

## Art. 101 Ferie

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di ferie di 160 ore retribuite pari a 4 settimane.

I giorni festivi di cui ai punti b), c), d) dell'art. 118 che ricorrono nel periodo di godimento di ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno dodici mesi consecutivi presso l'impresa, spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata utile ai fini della maturazione del rateo di ferie.

In caso di licenziamento o di dimissioni al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto. Le singole giornate di ferie s'intendono ragguagliate ad otto ore e la retribuzione relativa sarà possibilmente corrisposta all'inizio del godimento delle ferie stesse, assicurando comunque al lavoratore un congruo acconto.

Nel rispetto delle normative contrattuali e

legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

## Art. 102 Festività

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi di cui all' art. 23;
- b) le festività di:
  - 25 aprile (Anniversario della liberazione)
  - 1° maggio (Festa del lavoro)
  - 2 giugno (Festa della Repubblica)
- c) le festività di cui appresso:
  - 1) Capodanno (1° gennaio)
  - 2) Epifania (6 gennaio)
  - 3) Lunedì di Pasqua (Mobile)
  - 4) Assunzione di M.V. (15 agosto)
  - 5) Ognissanti (1° novembre)
  - 6) Immacolata Concezione (8 dicembre)
  - 7) Natale (25 dicembre)
  - 8) S. Stefano (26 dicembre)
- d) le festività di cui ai punti b), c), e) sono equiparate a 8 ore giornaliere se cadenti dal lunedì al venerdì; se cadenti di sabato o domenica sono equiparate a ore 6,66 per gli operai.
- e) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede l'impresa. Qualora la festività coincida con altra festività, le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data o il pagamento della stessa.

Per le festività verrà applicato il trattamento

previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90, di cui ai punti c) e d).

Nei casi di assenza dal lavoro, il giorno festivo di cui al punto d) per i quali i lavoratori percepiscono un trattamento a carico dei relativi istituti previdenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.) l'impresa integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti predetti fino a raggiungere le retribuzioni normali che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Per quanto riguarda la festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

### **Art. 103 Sospensione del lavoro**

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, le Organizzazioni sindacali periferiche, su richiesta di una delle parti, potranno incontrarsi per un esame della situazione.

### **Art. 104 Gratifica natalizia**

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

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

Ai fini della maturazione del rateo di gratifica natalizia sarà considerata utile la frazione di

mezzo superiore ai 15 gg.

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

### **Art. 105 Aumenti periodici di anzianità**

A partire dal 1° gennaio 1985 il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

- a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 1993;
- b) dal 1° gennaio 1993, per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

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

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentanti, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il

compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti c.c.n.l.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di 5 bienni.

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

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1985 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1984 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Lo scatto di anzianità in corso di maturazione al 31 dicembre 1984 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente

maturate. Tale somma verrà riassorbita nel primo scatto al 5% al momento della maturazione di questo.

A partire dal 4 dicembre 1998 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni. Alla data del 31 dicembre 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

<b>Categoria</b>	<b>Importo massimo in €</b>
<b>1 S</b>	195,22
<b>1°</b>	165,27
<b>2°</b>	149,26
<b>3°</b>	122,92
<b>4°</b>	111,04
<b>5°</b>	103,80
<b>6°</b>	94,00

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 4 dicembre 1998 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

<b>Categoria</b>	<b>Valore scatto in €</b>
<b>1 S</b>	35,43
<b>1°</b>	29,95
<b>2°</b>	27,04
<b>3°</b>	22,27
<b>4°</b>	19,84
<b>5°</b>	18,14
<b>6°</b>	16,70

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori della presente Parte prima (Operai).

Per i lavoratori di cui alla presente Parte prima (Operai), in forza alla data del 31 dicembre 1984, restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. 26 luglio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero concordare, con altre Associazioni di datori di lavoro, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

### **Art. 106 Trattamento in caso di malattia o infortunio**

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, il lavoratore è tenuto a comunicare con tempestività la propria assenza al datore di lavoro. Fatti salvi i casi di giustificato impedimento o cause di forza maggiore, l'assenza dovrà essere comunicata entro il normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica. Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione

telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda con le diverse modalità stabilite dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, salvo i casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata

ingiustificata.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio del lavoratore soltanto attraverso i servizi degli istituti previdenziali di competenza.

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 9 mesi.

Nel caso di più assenze per malattia il periodo di assenza si intende riferito ad un arco temporale di 24 mesi.

Le malattie in corso alla data di stipula del presente accordo manterranno il periodo di conservazione del posto previsto dalla precedente regolamentazione, pari a 6 mesi.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dei postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dello stesso con il solo diritto al t.f.r. Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere, su richiesta scritta del lavoratore,

un periodo di aspettativa non superiore a tre mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per la quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- b) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

Le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione di fatto. Tale integrazione verrà corrisposta a partire dal quarto giorno compreso.

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza rientranti nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Nel caso di malattia di durata superiore a 7 (sette) giorni 9 (nove) giorni l'integrazione decorrerà dal primo giorno di malattia.

Le integrazioni di cui sopra saranno corrisposte per una durata massima di 150 giorni, fatte salve le condizioni di migliore favore.

Le malattie in corso alla data di stipula del presente accordo manterranno i

trattamenti economici previsti dalla precedente regolamentazione.

Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro che sia ascrivibile alla responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte per il trattamento come sopra regolato, restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti del detto importo.

### **Aspettativa non retribuita per malattia/ infortunio**

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comporto, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta ai lavoratori di assolvere alle precedenti mansioni.

Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

### **Dichiarazione delle parti**

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle

ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/1/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

### **Art. 107 Divieti**

È proibito al lavoratore di prestare l'opera propria presso imprese diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

### **Art. 108 Consegna e conservazione degli utensili personali**

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente il lavoratore deve farne richiesta al proprio datore di lavoro.

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

È preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli armadietti, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto alla impresa di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente

contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione stessa.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

Il lavoratore deve interessarsi di fare elencare per iscritto gli oggetti di sua proprietà onde poterli asportare.

### **Art. 109 Assenze**

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5% al 20% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate. L'importo della multa non potrà mai superare 3 ore di retribuzione.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, il lavoratore può essere licenziato ai sensi dell'art. 136 (licenziamento per mancanze).

L'assenza ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

### **Art. 110 Permessi**

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

### **Art. 111 Custodia metalli preziosi**

Al lavoratore incaricato di custodire e

distribuire metalli preziosi o leghe, sarà riconosciuto un trattamento pari a quello previsto dall'art.145.

### **Art. 112 Preavviso di licenziamento e dimissioni**

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 36 (licenziamento per mancanze) e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene il lavoratore:

<b>Anni di servizio</b>	<b>Cat. 1S-1-2</b>	<b>Cat.3-4</b>	<b>Cat.5-6</b>
<b>Fino a 5</b>	45	25	8
<b>Oltre 5 fino a 10</b>	50	40	12
<b>Oltre i 10</b>	60	45	18

I giorni indicati in tabella si intendono di calendario.

Per i periodi di preavviso in corso alla data di stipula del presente accordo vale la normativa prevista dal c.c.n.l. 16 giugno 1989.

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione, compatibilmente con le esigenze di lavoro.

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

### **Art. 113 Indennità di anzianità e trattamenti di fine rapporto**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un'indennità d'anzianità da calcolarsi secondo quanto disposto dalle vigenti disposizioni di legge nelle seguenti misure:

- 1) per anzianità di servizio dal 31 dicembre 1972 al 31 dicembre 1973:
  - gg. 7 pari a 56 ore di retribuzione;
- 2) per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974:
  - gg. 9 dal 1° al 5° anno compiuto pari a 72 ore di retribuzione;
  - gg. 13 dal 6° al 15° anno compiuto pari a 104 ore di retribuzione;
  - gg. 15 oltre i 15 anni compiuti pari a 120 ore di retribuzione.

Le predette norme valgono per il computo dell'indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento di fine rapporto viene regolato dall'art. 2120 del codice civile, dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, e da quanto previsto al punto 2), primo comma, del presente articolo.

A far data dal 1° gennaio 1990 il t.f.r. viene computato nella misura prevista dall'art. 1 della legge n. 297/1982.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del cod. civ., convengono che a decorrere dalla firma della presente ipotesi, la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

# Parte seconda (impiegati)

## **Art. 114 Passaggio temporaneo di mansioni**

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni inerenti alla categoria ed al gruppo a cui è stato assegnato.

In relazione alle esigenze aziendali, il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'impresa.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, il lavoratore passerà a tutti gli effetti alla categoria superiore.

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

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

Al lavoratore comunque assegnato a compiere mansioni inerenti a categoria superiore a quella di appartenenza deve essere corrisposto in

aggiunta alla sua normale retribuzione, un adeguato compenso non inferiore alla differenza tra la predetta sua normale retribuzione e quella che gli sarebbe spettata in caso di passaggio definitivo, alla categoria superiore.

## **Art. 115 Aumenti periodici di anzianità**

A partire dal 1° gennaio 1985 il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

- a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 1993;
- b) dal 1° gennaio 1993, per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

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

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentanti, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti c.c.n.l.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome

e per conto dei propri organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di 5 bienni.

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

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1985 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1984 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Lo scatto di anzianità in corso di maturazione al 31 dicembre 1984 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità

effettivamente maturate. Tale somma verrà riassorbita nel primo scatto al 5% al momento della maturazione di questo.

A partire dal 4 dicembre 1998 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

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

Alla data del 31 dicembre 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

<b>Categoria</b>	<b>Importo massimo in €</b>
<b>1S</b>	195,22
<b>1°</b>	165,27
<b>2°</b>	149,26
<b>3°</b>	122,92
<b>4°</b>	111,04
<b>5°</b>	103,80
<b>6°</b>	94,00

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 4 Dicembre 1998 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

<b>Categoria</b>	<b>Valore scatto in €</b>
<b>1S</b>	35,43
<b>1°</b>	29,95
<b>2°</b>	27,04
<b>3°</b>	22,27
<b>4°</b>	19,84
<b>5°</b>	18,14
<b>6°</b>	16,70

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori della presente Parte Seconda (Impiegati).

Per i lavoratori di cui alla presente Parte Seconda (Impiegati) in forza alla data del 31 dicembre 1984, restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. 26 luglio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero concordare, con altre Associazioni di datori di lavoro, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

### **Art. 116 Festività**

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi;
- b) le festività del:
  - 25 aprile (Anniversario della Liberazione)
  - 1° maggio (Festa del lavoro)
  - 2 giugno (Festa della Repubblica)
- c) le festività di cui appresso:
  - Capodanno (1 gennaio)
  - Epifania

- il lunedì dopo Pasqua
- Assunzione di M.V. (15 agosto)
- Ognissanti (1 novembre)
- Immacolata Concezione (8 dicembre)
- Natale (25 dicembre)
- S. Stefano (26 dicembre)

Per quando riguarda la festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (4 Novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico per le festività che coincidono con la domenica;

- d) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono.

Per il trattamento delle festività punto b) valgono le norme di legge.

Le ore di lavoro compiute durante i giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno compensativo. Al trattamento, in parola, si aggiunge inoltre, per coloro che lavorino di domenica, il compenso previsto dall' art.22.

## Art. 117 Ferie

Il lavoratore ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione globale di fatto come se avesse prestato servizio pari a:

- per anzianità da 1 a 18 anni compiuti: 4 settimane retribuite;
- per anzianità oltre i 18 anni: 4 settimane più 5 giorni retribuiti.

I giorni festivi di cui all'art.116 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie. All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo delle ferie per non aver un'anzianità di almeno un anno di servizio continuativo presso l'azienda spetterà per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al 1 comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda. In caso di licenziamento o di dimissioni del lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento delle ferie.

In caso di richiamo in servizio nel periodo di

ferie sarà corrisposto all'impiegato il rimborso delle spese relative al viaggio.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

## Art. 118 Calcolo per ferie non godute, festività lavorate e straordinario

Agli effetti delle ferie non godute, delle festività lavorate, dello straordinario i calcoli dell'indennità si effettuano con la seguente formula:

Mensilità x ore lavorate

173

## Art. 119 Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui si riferisce la retribuzione (stipendio, eventuale incentivo di produzione, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

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

Tanto in pendenza dal rapporto di lavoro

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

### **Art. 120 Tredicesima mensilità**

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore in occasione della ricorrenza natalizia una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato alla intera retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o cessazione di impiego durante il corso dell'anno il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13 mensilità quanti i mesi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

### **Art. 121 Indennità maneggio denaro-cauzione**

Il lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità pari a 6% minimo dello stipendio della categoria o gruppi di appartenenza e delle indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all' impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a norme del garante e

garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

### **Art. 122 Trattamento di malattia o infortunio**

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, il lavoratore è tenuto a comunicare con tempestività la propria assenza al datore di lavoro. Fatti salvi i casi di giustificato impedimento o cause di forza maggiore, l'assenza dovrà essere comunicata entro il normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica. Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda con le diverse modalità stabilite dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico. In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore,

adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, salvo i casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

In caso di interruzione del servizio, dovuto a malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni compiuti.
- c) 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti

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

Per le anzianità di cui al punto a): intera retribuzione globale per i primi 2 mesi; metà per i

4 successivi; per le anzianità di cui al punto b): intera retribuzione globale per i primi 3 mesi; metà retribuzione per i 5 mesi successivi.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro al lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

Il lavoratore soggetto all'assunzione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

- 1) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

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

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

Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, il lavoratore stesso può

risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò avvenga e l'impresa non procede al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità per licenziamento.

Per l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia o infortunio per i lavoratori valgono le norme regolanti la materia.

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

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, per dimissioni, ferie, 13 mensilità, ecc.).

#### **Aspettativa non retribuita per malattia/infortunio**

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di compimento, dell'aspettativa per

malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta ai lavoratori di assolvere alle precedenti mansioni.

Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

#### **Dichiarazione delle parti**

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/I/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

#### **Art. 123 Doveri del lavoratore**

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- \*1) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- \*2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;

- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell' azienda, né svolgere attività contraria agli interessi di produzione aziendale;
- 4) non abusare, dopo risolto il contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio. A sua volta l'impresa può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano nei limiti di cui al presente comma, e comunque, quelli previsti dall' art. 2125 del CC;
- 5) avere cura dei locali, del mobilio, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati;
- 6) il lavoratore deve astenersi dallo svolgere, durante l' orario di lavoro, azioni che possano distorglierlo dall' espletamento delle mansioni affidategli.

### Art. 124 Assenze e permessi

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

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

### Dichiarazione a verbale

La dichiarazione di cui al 2 comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione.

### Art. 125 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

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

Anni di servizio	1S, 1, 2 cat	3,4,5,6 cat
<b>Fino a 5</b>	1 mese e 1/2	1 mese
<b>Oltre 5 fino a 10</b>	2 mesi	1 mese e 1/2
<b>Oltre i 10</b>	2 mesi e 1/2	2 mesi

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

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

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

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'impresa concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova

occupazione; la retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'impresa.

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

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità è computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità.

### **Art. 126 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese, almeno quindici giorni, verranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, gli eventuali premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi la retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato nonché l'indennità di contingenza.

Le predette norme valgono per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31-12-1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1-6-1982 il trattamento di fine rapporto di lavoro viene regolato dall'art. 2120 del Codice Civile e dalla legge 29-5-1982 n. 297.

# Allegati

## **Allegato 1**

### **Relazioni sindacali**

*Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI, CGIL, CISL e UIL al fine di realizzare gli impegni congiuntamente assunti nell'accordo interconfederale del 27 febbraio 1987 nei termini di cui alla Premessa dello stesso accordo, concordano sulla individuazione di specifici strumenti e metodologie di confronto tra Confederazioni artigiane e Organizzazioni sindacali per una gestione congiunta e responsabile dei problemi derivanti dalle innovazioni e dai mutamenti economici e sociali.*

*Le parti ritengono che la concreta realizzazione di confronti a livello nazionale, sugli argomenti già delineati nell'accordo del 27 febbraio 1987 (previdenza, assistenza sanitaria, politica fiscale, credito, finanziamenti pubblici) dagli accordi, costituiscano una parte fondamentale e qualificante di un sistema di relazioni sindacali che si articola su vari livelli, e ripropongono l'impegno all'attuazione di quanto sopra indicato.*

*Nell'ambito del raccordo tra i momenti di confronto e di auspicabili convergenze a livello nazionale, ed i momenti della articolazione del rapporto sul territorio, di cui agli articoli seguenti, le parti convengono su un sistema complessivo di confronto articolato a livello nazionale e regionale, con suscettibilità di ulteriore articolazione subregionale definita con l'intesa delle parti.*

*Ciò premesso, le parti concordano di concretizzare il momento delle relazioni a livello nazionale attraverso:*

- a) la valutazione congiunta dei dati conoscitivi sul ruolo produttivo ed occupazionale dell'artigianato, nonché sulle sue possibilità di sviluppo, raccolti dagli Osservatori previsti dalla legge e dai c.c.n.l.;*
- b) la promozione di Sedi bilaterali di confronto che svolgono un ruolo propositivo verso le istituzioni ed il legislatore in materia di occupazione e mercato del lavoro, per coniugare flessibilità e dinamismo del sistema artigiano con la valorizzazione del ruolo delle parti nelle sedi di governo locale del mercato del lavoro;*
- c) l'intervento congiunto a sostegno della politica nazionale e comunitaria di sviluppo dell'artigianato per la valorizzazione della rappresentanza dell'associazionismo dell'imprenditoria artigiana e del lavoro dipendente nelle varie sedi istituzionali;*
- d) la ricerca di modifiche del sistema fiscale e parafiscale, con particolare riferimento ai problemi delle imprese minori, necessitate più delle altre ad adeguare sempre più velocemente gli andamenti produttivi alle frequenti fluttuazioni dei cicli economici anche al fine di ricercare, da parte delle imprese, le condizioni per il rispetto delle norme fiscali, previdenziali, contrattuali;*
- e) la definizione di piani di sviluppo di alcune aree del Mezzogiorno, congiuntamente definite, utilizzando in maniera dinamica risorse, commesse, appalti pubblici e privati, politica contrattuale;*
- f) la promozione di iniziative congiunte atte a sostenere quanto comunemente concordato qualora sui temi sopra indicati le parti realizzino le auspiccate convergenze.*

*Al fine di verificare l'attuazione di quanto previsto al presente capitolo, le parti si incontreranno sistematicamente ogni 3 mesi.*

*A livello regionale le parti instaureranno relazioni finalizzate ad iniziative analoghe a quanto precedentemente previsto sub a), b), c), e), f), alla realizzazione delle politiche per l'artigianato di competenza dell'ente regionale e degli altri enti pubblici territoriali, anche attivando le Commissioni bilaterali regionali previste dagli accordi vigenti, nell'accordo del 27 febbraio 1987.*

*Le Organizzazioni artigiane Confartigianato Imprese, CNA, CASA, CLAAI e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL concordano sullo sviluppo di un sistema articolato di relazioni sindacali, assumono come imprescindibile punto di partenza il riconoscimento delle rispettive strutture di rappresentanza ed organizzative.*

*In attuazione di quanto sopra si conviene:*

- 1) Vengono istituiti Rappresentanti sindacali, riconosciuti dalle OO.SS. stipulanti del presente accordo, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive Federazioni di categoria, su indicazione dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di un determinato bacino. In corrispondenza dei bacini di cui al comma precedente si istituiscono sedi permanenti di incontro e confronto fra le rispettive rappresentanze delle parti.*
- 2) Nelle sedi indicate al punto 1), verranno esaminate e possibilmente risolte fra le Rappresentanze sindacali dei lavoratori e le Organizzazioni artigiane firmatarie in rappresentanza delle imprese, eventuali controversie individuali o collettive, che non abbiano trovato in precedenza composizione.*
- 3) Le procedure di cui ai commi precedenti si armonizzeranno con l'articolazione dei livelli di contrattazione previsti dai c.c.n.l. dei settori artigiani, per cui le parti concordano che esse non comportano l'istituzione di un ulteriore livello di contrattazione territoriale.*

4) I Rappresentanti di cui al punto 1), anche qualora dipendenti di imprese artigiane, verranno messi in condizione di espletare il loro mandato utilizzando quanto accantonato nel Fondo di cui al punto 5). Detti Rappresentanti non potranno essere scelti in imprese con meno di 5 dipendenti.

5) In relazione ai punti precedenti e a modifica dell'accordo del 21 dicembre 1983, tutte le imprese che rientrano nella sfera di applicazione dei c.c.n.l. dei settori artigiani che hanno recepito il suddetto accordo, a partire dalla data del presente accordo accantoneranno in un Fondo per le attività di cui al 1° comma del punto 1) e per quelle di cui al comma 2 dello stesso punto, delle quantità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento.

Convenzionalmente ed ai soli fini contabili, dette quantità saranno ragguagliate rispettivamente:

- a 7.500 lire annue per dipendente per l'attività della rappresentanza (1° comma, punto 1);

- a 1.500 lire annue per dipendente per le attività congiunte programmate nelle Sedi bilaterali (2° comma, punto 1), (vedi chiarimento a verbale).

Detti valori varranno per l'attuale vigenza contrattuale.

6) I bacini di cui al punto 1), saranno determinati in sede di confronto a livello regionale tra le parti. In via transitoria si concorda che i bacini potranno essere individuati dalla firma del presente accordo facendo riferimento agli ambiti provinciali, ferma restando la successiva verifica ed armonizzazione a livello regionale al massimo entro un anno.

7) Entro il periodo massimo di un anno dalla armonizzazione di cui al punto precedente, sulla base delle presenti intese, si procederà, sempre a livello regionale, ad una verifica per garantire l'unicità della rappresentanza dei lavoratori.

A partire dall'entrata in vigore del presente accordo e fino all'armonizzazione suddetta non si procederà all'elezione di delegati in aziende diverse da quelle dove attualmente esistono; per quelle dove esistono restano in vigore i contratti e gli accordi esistenti.

8) Le parti riconfermano l'impegno al pieno e permanente rispetto dello spirito e della lettera delle norme di tutela individuale per i lavoratori dipendenti previste dai c.c.n.l. artigiani.

Il tentativo di conciliazione dovrà avvenire entro 5 giorni dal ricevimento dell'avviso scritto.

Qualora ciò non avvenga per assenza delle OO.SS. il provvedimento diverrà esecutivo; analogamente in assenza delle OO.AA. comporterà la revoca del provvedimento.

9) I Rappresentanti di CGIL, CISL e UIL comunque espressi, durano in carica almeno un anno e sono reintegrabili dalle OO.SS. che li hanno riconosciuti.

10) Con il presente accordo non si è inteso apportare modifiche alla normativa vigente in materia - legge n. 300/1970 - legge n. 604/1966 - legge n. 533/1973 e agli articoli 2118 e 2119 del codice civile.

#### **Chiarimento a verbale**

**Le Parti si danno reciprocamente atto che attualmente le quote da versare al Fondo per la rappresentanza sindacale di cui al punto 5) dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 sono quelle previste dall'articolo "Diritto alle prestazioni della bilateralità" del CCNL Area Legno Lapidei**

**Parimenti le quote relative al sostegno al reddito di cui al punto 15) sono quelle indicate nell'articolo "Diritto alle prestazioni della bilateralità" del CCNL Area Legno Lapidei.**

#### **Dichiarazione a verbale del Ministro**

*Il Ministro dichiara che l'accordo prevede che le OO.SS. definiscano autonomamente il proprio modello di espressione della rappresentanza.*

#### **Dichiarazione a verbale di CISL e UIL**

*CISL e UIL dichiarano che, per loro autonoma scelta, i Rappresentanti sindacali di cui al punto 1), qualora fossero dipendenti di aziende artigiane associate alle OO.AA. firmatarie del presente accordo, data la peculiarità e la dimensione dell'attività produttiva artigiana eserciteranno il loro mandato in via continuativa. In questo caso, le strutture CISL e UIL presenteranno alle aziende interessate e, per conoscenza alle OO.AA., richiesta di aspettativa per tutta la durata del mandato ricevuto dalle rispettive Organizzazioni sindacali.*

*Durante tale periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro ed i trattamenti previsti dal 3° e 4° comma, dell'art. 31 della legge n. 300/1970 - Statuto di diritti dei lavoratori.*

*La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto di tale dichiarazione.*

### **Dichiarazione a verbale della CGIL**

*La CGIL dichiara che procederà a designare ai livelli previsti e congiuntamente alle altre OO.SS. i propri Rappresentanti.*

*Dato che l'accordo prevede che i Rappresentanti possono essere lavoratori dipendenti, la CGIL dichiara che gli eletti saranno scelti tra questi e che i loro elettori saranno i lavoratori delle aziende artigiane del bacino elettorale interessato.*

*La CGIL definirà autonomamente i criteri e le modalità di scelte e le entità della rappresentanza tenendo anche conto delle realtà locali.*

*Le OO.AA. ne prendono atto per gli ambiti contrattuali e di legge competenti.*

### **Protocollo per il regolamento del Fondo**

*1) Ai fini della gestione dell'accantonamento e della ripartizione delle risorse di cui al punto 5) del presente accordo interconfederale viene costituito un Fondo regionale gestito dalle OO.AA. e controllato dalle OO.SS.*

*2) Le imprese verseranno le quote al Fondo di cui al punto precedente attraverso l'INPS e secondo modalità previste nella specifica convenzione.*

*3) In carenza di attivazione della specifica convenzione INPS entro il 31 luglio 1989, il versamento sarà effettuato direttamente dalle imprese artigiane al Fondo regionale.*

*4) Le parti in sede regionale, in caso di mancato funzionamento del meccanismo di prelievo INPS e in caso di costituzione e funzionamento dell'Ente bilaterale, possono definire modalità equivalenti e sostitutive di quanto stabilito ai punti precedenti.*

*5) Le parti firmatarie a livello nazionale verranno messe a conoscenza dei dati relativi ai versamenti di cui sopra.*

*6) Il Fondo regionale provvederà alla ripartizione degli accantonamenti tra i bacini, individuati congiuntamente ai sensi del punto 6) del presente accordo interconfederale entro 30 giorni dalla data dell'effettivo versamento.*

*7) Il Fondo regionale contabilizza le quote per bacino di appartenenza e per settore merceologico.*

*8) Il Fondo regionale comunque invia alle Organizzazioni nazionali stipulanti i dati di rendiconto ogni 3 mesi.*

*9) Le parti in sede regionale si incontreranno periodicamente e comunque la prima volta in data utile al decollo della ripartizione iniziale delle risorse accantonate per valutare la congruità della distribuzione delle risorse stesse ai bacini individuati e ai soggetti interessati designati dalle OO.SS. e previsti al punto 1), ai fini del funzionamento degli stessi.*

*A livello regionale, per particolari motivi congiuntamente definiti, le stesse parti possono decidere modalità di ripartizione delle risorse che adeguino il criterio della provenienza territoriale.*

*10) La erogazione sarà effettuata ai soggetti interessati, in base alle designazioni che saranno comunicate dalle OO.SS. firmatarie alle OO.AA. firmatarie.*

*11) A livello regionale le parti esamineranno i programmi congiuntamente elaborati nelle Sedi bilaterali di confronto di cui al punto 1), 2° comma, del presente accordo interconfederale al fine di rendere disponibili le risorse necessarie.*

*12) Per l'attuazione dei programmi di attività di cui sopra, definiti nello spirito degli impegni assunti nella prima parte dell'accordo, saranno utilizzate le risorse come specificatamente indicato al punto 5) dello stesso.*

*13) Nella fase intermedia prevista dal comma 1, del punto 7), resta inteso che le imprese artigiane nelle quali già esiste il delegato di impresa non concorreranno alla costituzione del Fondo.*

*Pertanto le imprese in questione recupereranno, a carico del Fondo stesso, quanto versato.*

### **Nota a verbale**

*CGIL, CISL e UIL confermano che, con il presente accordo, non si è voluto innovare il sistema contrattuale che prevede la titolarità delle categorie sui diritti sindacali.*

*La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto della nota a verbale.*

*Sono tenute all'applicazione della normativa sulle Rappresentanze sindacali di bacino, prevista dal presente accordo, tutte le imprese non rientranti nella sfera di applicazione del Titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300.*

*\* \* \**

*Le Confederazioni artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, nel ribadire il riconoscimento dovuto al ruolo economico svolto dal comparto artigiano, ed al fine di salvaguardare il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività date le specificità*

che connotano le imprese artigiane, convengono sull'individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per i lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani.

A tal fine si conviene quanto segue:

1) Allo scopo di contribuire alla salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ad imprenditoriale delle imprese artigiane, le parti istituiranno al livello regionale un Fondo intercategoriale.

2) Il Fondo di cui al punto 1) sarà gestito in maniera paritetica dalle articolazioni regionali delle OO.AA. e dalle OO.SS. firmatarie, le quali entro il 30 ottobre 1989 in un apposito incontro definiranno le norme di funzionamento e gli Organi di gestione del Fondo medesimo.

3) Il Fondo regionale, anche al fine di evitare la riduzione del personale, provvederà ad erogare provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate da riduzioni di orario e/o da sospensione temporanea delle attività, secondo i criteri e le modalità indicati ai punti 7), 9), 11), 12).

4) Il Fondo regionale provvederà inoltre ad erogare prestazioni per gli imprenditori artigiani e per il sostegno alla impresa, secondo i criteri e le modalità di cui al punto 16), comma 2.

5) Fermo restando gli scopi solidaristici generali, le parti stipulanti, a livelli regionale, laddove ne ravvedano l'esigenza e le condizioni, potranno concordare eventuali articolazioni subregionali del Fondo.

6) La presente normativa si applica ai settori coperti da c.c.n.l. artigiani stipulati, ai sensi dell'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983, dalle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, ad esclusione dell'edilizia, dell'autotrasporto e della panificazione.

7) Il Fondo regionale di cui al punto 1) potrà erogare le provvidenze di cui al punto 3) nei casi di crisi congiunturale e per gli eventi che andranno individuati tra i seguenti:

- eventi atmosferici eccezionali che provochino danni documentati tali da richiedere la sospensione delle attività;

- calamità naturali;

- interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causata 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.

Analogamente, la Commissione di cui al punto 11) potrà individuare ulteriori eventi assimilabili per natura ed entità a quelli sopra elencati.

8) (Cassato).

9) Per tutti gli eventi considerati, la durata nonché l'entità degli interventi del Fondo saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento, al fine di rispondere in modo ottimale alle richieste di intervento.

10) Il Fondo si darà le articolazioni operative al fine di garantire rapidità e funzionalità degli interventi.

11) Per ogni Fondo verrà istituita una Commissione permanente paritetica, che esaminerà in tempi rapidi le domande di intervento delle imprese interessate, valutando la conformità degli eventi denunciati e dei loro effetti, alle finalità per cui il Fondo è costituito.

12) Le provvidenze verranno erogate dal Fondo all'impresa, e tramite quest'ultima ai lavoratori interessati.

13) La gestione del Fondo predisporrà gli opportuni strumenti di rendicontazione per controllare l'avvenuta erogazione ai soggetti interessati.

14) Entro il 30 settembre 1989 sarà istituita una Commissione nazionale paritetica che, entro il 15 novembre 1989, valuterà i problemi di carattere contributivo, relativi alle attività di sostegno del Fondo e diramerà alle parti regionali le indicazioni necessarie.

Tale Commissione sarà inoltre investita dei compiti di cui ai punti 19), 20) e fornirà indicazioni per il superamento di eventuali controversie interpretative che si manifestassero a livello territoriale.

15) Le imprese dei settori interessati dovranno contribuire al Fondo con una quantità pari a 10 ore annue di retribuzione contrattuale (paga base e contingenza per dipendente, richiamati al punto 3) e al punto 4).

Fatti salvi gli accordi già intervenuti a livello regionale relativamente alla contribuzione al Fondo per l'anno 1993 e l'impegno delle parti a costituire il Fondo in tutte le regioni entro la stessa data, convenzionalmente la quantità di cui sopra dal 1° gennaio 1993 fino al 31 dicembre 1994 è fissata in lire 80.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

A partire dal 1° gennaio 1995 e fino al 31 dicembre 1996 tale importo è elevato a lire 84.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

Su proposta dei Fondi regionali, le parti, a livello regionale, potranno stabilire per casi di crisi congiunturale, versamenti aggiuntivi sui quali non opera l'accantonamento del 7% di cui al punto 19).

16) Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quindi destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori.

Le 2 ore saranno destinate ad interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese, che andranno individuati tra i seguenti:

- il primo ripristino del ciclo produttivo;

- riallocazione e riorganizzazione dell'attività produttiva dovute a fattori e soggetti esterni per la modifica dei processi sia tecnologici che di prodotto;

- servizi reali all'impresa, quali attività formative, di diffusione delle tecnologie, ecc.

17) Il Fondo sarà collocato all'interno dell'Ente bilaterale regionale.

18) Le provvidenze del Fondo saranno riservate alle imprese che abbiano adempiuto agli obblighi previsti dal presente contratto ed alle norme previste dai regolamenti localmente definiti.

19) Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata ad un Fondo nazionale collocato all'interno dell'Ente bilaterale nazionale, suddiviso nei due capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione ed il funzionamento del predetto Fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).

20) A carico del Fondo regionale potranno essere stipulate forme di assicurazione volte a garantire la continuità degli interventi, secondo gli orientamenti espressi dalla Commissione di cui al punto 14).

21) A livello regionale, le parti valuteranno la consistenza di eventuali residui di gestione al fine di concordare utilizzi aggiuntivi.

22) In sede regionale, le parti potranno altresì attivarsi congiuntamente nei confronti degli enti pubblici, per interventi a sostegno delle finalità per cui il Fondo è costituito, fermo restando quanto previsto in termini di gestione al punto 2).

23) I versamenti annuali di cui al punto 15) avverranno entro il 15 luglio di ciascun anno e saranno calcolati moltiplicando il numero dei lavoratori dipendenti occupati al 30 giugno dello stesso anno nell'impresa artigiana per le ore 10 previste, calcolate secondo quanto previsto al punto 15) ultimo comma.

Il primo di tali versamenti che si riferirà al 1989, sarà effettuato entro il 31 dicembre 1989 e sarà riferito, con criteri di cui sopra, al numero dei lavoratori dipendenti in forza al 30 ottobre 1989.

24) Il Fondo regionale provvederà a fornire alla Commissione di cui al punto 14) del presente accordo, i dati relativi ai rendiconti annuali di bilancio.

A tal fine provvederà ad una contabilizzazione per categorie contrattuali e per aree territoriali.

25) Nel caso di Fondi bilaterali esistenti, per finalità affini a quelle previste dal presente accordo, le parti regionali si incontreranno per stabilire le modalità di armonizzazione con il Fondo di cui al punto 1).

26) Nel caso di provvedimenti legislativi, intervenuti dopo la stipula del presente accordo e che modifichino le materie da esso trattate, le parti firmatarie a livello nazionale si incontreranno per gli opportuni adeguamenti.

27) Le erogazioni del Fondo regionale di cui al punto 3) hanno carattere di provvidenze. Esse impegnano il solo Fondo ad intervenire per i casi indicati e nelle modalità concordate, nel limite delle sue disponibilità economiche ed escludono, pertanto, qualsiasi diritto del singolo lavoratore, nei confronti dell'impresa, salvo quanto disposto ai punti 12) e 13).

Non si intende inoltre modificare direttamente o indirettamente col presente accordo, le normative contrattuali e di legge relative alla disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi.

**Nota di chiarimento a verbale delle Parti firmatarie del CCNL Area Legno Lapidei**  
**Le parti si danno reciprocamente atto il fondo nazionale di cui al punto 19 è stato abrogato.**

### **Occupazione femminile**

Le parti si incontreranno a livello regionale e/o territoriale al fine di sperimentare azioni positive.

A tale scopo saranno costituiti Comitati paritetici regionali e/o territoriali tra OO.SS. ed OO.AA. per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

### **Tutela dei tossicodipendenti**

1) Le parti si incontreranno almeno annualmente a livello regionale allo scopo di individuare le realtà ove costituire Comitati bilaterali territoriali al fine di orientare, informare e sostenere i soggetti interessati a stati di tossicodipendenza, in materia di accesso ai servizi socio-sanitari e inserimento/mantenimento nella realtà produttiva.

1.1) Tali Comitati territoriali si avvarranno del contributo delle strutture pubbliche e delle comunità terapeutiche di provata e condivisa esperienza.

1.2) Le parti a livello regionale e/o territoriale esamineranno la possibilità di interventi in materia di tossicodipendenza adatti alla realtà delle imprese artigiane da sottoporre congiuntamente agli enti locali.

2) Ai lavoratori tossicodipendenti, che si inseriscano in progetti riabilitativi della USL o di comunità terapeutiche che rispondano ai requisiti di cui al punto 1.1) qualora si rendesse necessario, va concessa l'aspettativa non retribuita comunque non influente ai fini dell'anzianità, per un periodo ritenuto congruo dalle suddette strutture, in aggiunta al periodo di comporto.

2.1) L'aspettativa di cui sopra è concessa su certificazione periodica delle strutture terapeutiche tenendo conto delle esigenze aziendali in ragione della loro specificità.

2.2) Ai lavoratori tossicodipendenti, in forza ad imprese artigiane, che siano nella fase conclusiva del loro programma di recupero, gestito dalle strutture terapeutiche di cui al punto 2.1) che ne certificheranno la necessità, potranno essere concessi orari flessibili o a tempo parziale.

3) Ai lavoratori, qualora genitori o tutori di tossicodipendenti in comprovata terapia presso i centri pubblici o privati di cui al punto 1.1), per il periodo di sostegno, espressamente richiesto dalla terapia stessa, potranno essere accordati, tenendo conto delle esigenze produttive, permessi non retribuiti o orari particolari.

4) I Comitati bilaterali di cui al punto 1), su segnalazione delle strutture terapeutiche si adopereranno per portare a conoscenza delle imprese artigiane le esigenze di reinserimento lavorativo di tossicodipendenti per consentire alle imprese stesse di corrispondere volontariamente nel senso auspicato.

5) Nell'ipotesi di aspettativa non retribuita di cui al punto 2) i lavoratori interessati potranno essere sostituiti per il periodo di assenza dall'impresa utilizzando contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 23, L. n. 56/1987.

### **Lavoratori inabili**

Le parti si incontreranno almeno annualmente, a livello regionale e/o territoriale, per valutare congiuntamente i dati in loro possesso sull'entità e sull'andamento dell'occupazione dei lavoratori inabili nelle imprese artigiane, e per esaminare i problemi comunemente riscontrati, e per creare condizioni più favorevoli per i soggetti interessati e per le imprese in cui essi operano, o che potrebbero procedere al loro inserimento.

A tal fine le parti potranno richiedere la consulenza e gli interventi di strutture pubbliche ed associazioni di invalidi.

### **Mercato del lavoro**

Le Confederazioni artigiane e le Confederazioni dei lavoratori, si danno atto del comune intento di pervenire ad un sistema di gestione del Mercato del lavoro, basato sul metodo del confronto e della contrattazione attuando nei tempi più brevi una verifica della situazione complessiva.

In particolare, confermano la validità dell'accordo interconfederale del 27 febbraio 1987, nelle parti riguardanti il Mercato del lavoro, in quanto esso costituisce un esempio costruttivo di coordinamento fra diversi istituti operanti nel settore.

In relazione alle innovazioni legislative intervenute dopo la stipula del citato accordo, in particolare, la L. n. 56/1987, le parti ritengono di dover assumere, nei confronti del legislatore, un ruolo critico e propositivo, volto anche ad ottenere le opportune modifiche all'impianto legislativo, in base ad una più attenta valutazione delle reciproche esigenze e delle particolarità delle imprese artigiane.

Le parti sottolineano altresì che l'innalzamento dell'età di assunzione degli apprendisti, previsto dalla legge, potrebbe dar luogo a situazioni indesiderate, soprattutto in relazione all'età in cui il periodo di apprendimento andrebbe a concludersi.

Riguardo all'apprendistato, e alla L. n. 56/1987, la verifica dovrà tenere conto di tre fattori essenziali:

- la ricerca comune di un nuovo assetto legislativo;
- la individuazione di alcune figure professionali, limitate e selezionate, per cui può essere ipotizzabile l'apertura di ulteriori opportunità formative;
- la verifica, da compiersi a livello categoriale e/o territoriale, delle effettive possibilità di inserimento definitivo di nuove figure di apprendisti nel Mercato del lavoro.

Le parti ritengono pertanto che la presenza delle tre condizioni sopraindicate consente la ricerca di percorsi sperimentali.

Il presente accordo interconfederale ha durata triennale. Esso s'intende tacitamente rinnovato salvo disdetta di una delle parti contraenti entro 6 (sei) mesi dalla scadenza.

L'accordo ha le caratteristiche dell'ultrattività, pertanto, nelle more della disdetta mantiene la sua efficacia e potrà essere sostituito da un nuovo accordo.

Roma 21 luglio 1988

Sottoscritto nella stesura definitiva, addì 4 maggio 1989, in Roma, presso il CNEL.

Allegato

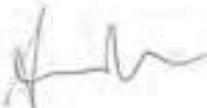
*Le parti, all'atto della firma dell'accordo interconfederale siglato in data 21 luglio 1988, dichiarano che intervengono congiuntamente presso il Ministro del Lavoro - che ha già dichiarato una propria disponibilità di massima - affinché lo stesso fornisca - d'intesa con gli altri ministeri interessati - in via amministrativa ogni normativa utile a rendere efficace l'accordo per tutte le imprese artigiane.*

*Dichiarazione congiunta per l'attuazione dell'accordo interconfederale 21 luglio 1988*

*Le parti nazionali, firmatarie del presente accordo, convengono di ritrovarsi entro un mese per procedere alla definizione di un Regolamento applicativo del presente accordo.*

*Le parti potranno valutare, in tale sede, i criteri regolamentari di carattere attuativo anche in ordine ad eventuali peculiari situazioni territoriali, ferme restando le norme pattizie sottoscritte*

In data odierna, le seguenti Organizzazioni sottoscrivono la versione definitiva dell'Accordo applicativo del D.Lgs. 81/2008 e smi del 28 giugno 2011:

CGIA 

CIR 

UIR 

CNA - CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELL'ARTIGIANATO E DELLE PMI



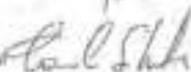
CONFARTIGIANATO IMPRESE

CIR

CASARTIGIANI



CLAA



Roma, il 13 settembre 2011

## ACCORDO APPLICATIVO DEL DECRETO LEGISLATIVO 81 /2008 E SMI

### PREMESSO CHE

- in data 3 settembre 1996, fu sottoscritto a livello nazionale dalle Associazioni Artigiane e dalle Organizzazioni Sindacali Confederali un Accordo per l'applicazione del D.Lgs. 626/94 in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- in data 9 aprile 2008 è stato emanato, in attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il D.Lgs. n. 81/2008 e smi che ha introdotto innovazioni in materia;
- il D.Lgs. 81/2008 e smi prevede l'individuazione della rappresentanza dei lavoratori affidando alla contrattazione collettiva le modalità di elezione o designazione nonché le modalità di esercizio delle attribuzioni (artt. 47, 48, 50 del D.Lgs. 81/2008 e smi);
- il D.Lgs. 81/2008 e smi prevede la costituzione e le funzioni degli organismi paritetici rinviando ad accordi tra le Parti, l'individuazione delle regole per il loro funzionamento e le modalità di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori (art. 51 del D.Lgs. 81/2008 e smi);
- in data 12 maggio 2010 è stata assunta la delibera del Comitato Esecutivo dell'Ebna la quale alla lettera b) determina le risorse per l'RIst e per la formazione sicurezza;

### CONSIDERATO

- che il sistema produttivo può contare su un tessuto di aziende artigiane e di piccole imprese che assicurano un notevole apporto di ricchezza e di occupazione, di cui, a partire dall'ambito locale, si avvantaggia l'intero Paese;
- che gli atti fondamentali dell'Unione Europea impegnano gli Stati e le Parti Sociali a collaborare in materia di ambiente di lavoro;
- che le Parti s'impegnano ad elaborare proposte e assumere anche posizioni e iniziative comuni, al fine di rendere più efficace l'azione sul piano della salute e sicurezza sul lavoro e dello sviluppo del comparto;

- che sono maturate positive esperienze, in alcune realtà territoriali, nell'esercizio della rappresentanza attraverso il sistema della pariteticità artigiana, a seguito del precedente Accordo 3 settembre 1996;
- che le Parti ritengono impegno comune e prioritario favorire e sviluppare politiche efficaci di prevenzione e sostegno ai lavoratori e ai datori di lavoro;
- che le Parti concordano sulla necessità di dotare il sistema della Rappresentanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di un Accordo in grado di regolare le relazioni sindacali, gli assetti degli organismi paritetici e le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- che le Parti ritengono indispensabile pervenire ad un Accordo che attui il D.Lgs. 81/2008 e smi con particolare riferimento alla rappresentanza, ai diritti di informazione, formazione, consultazione e alla partecipazione dei lavoratori.

Sottoscrivono il presente Accordo Interconfederale di attuazione del decreto legislativo 81/2008 e smi, in sostituzione all'Accordo del 3 settembre 1996, dando seguito alle esperienze di relazioni sindacali già realizzate nel corso dell'ultimo decennio in materia di prevenzione su salute e sicurezza sul lavoro.

## 1. Campo di applicazione

Il presente Accordo si applica alle imprese aderenti a Confartigianato, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e/o che applicano i contratti collettivi sottoscritti dalle Organizzazioni aderenti alle Parti firmatarie del presente Accordo.

Il presente Accordo non si applica alle imprese iscritte alle Casse edili di riferimento.

## 2. Ruoli, compiti e funzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Le Parti firmatarie del presente Accordo valutano concordemente che il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RlSt), ai sensi degli artt. 47 e 48 del D.Lgs. 81/2008 e smi, operante nel sistema della bilateralità artigiana (Organismi paritetici) è la forma di rappresentanza più adeguata alle realtà imprenditoriali del comparto.

Stesura definitiva dell'Accordo applicativo del D.Lgs. 81/2008 e smi del 28 giugno 2011

Pagina 2 di 17

artigiano e, in tal senso, sono impegnate affinché tale modello si affermi in maniera generalizzata.

Nell'ambito dell'esercizio dei diritti dei lavoratori, in merito all'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di cui agli artt. 47 e 48, le Parti firmatarie concordano che la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale venga istituita in tutte le imprese che occupano fino a 15 lavoratori.

In tali imprese, qualora siano stati istituiti e regolarmente formati ai sensi dell'art. 37 comma 12 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., entro la data del presente Accordo, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, gli stessi operano fino al termine del rispettivo mandato e sono rieleggibili solo qualora le parti sociali di riferimento concordino la prosecuzione del Ris aziendale.

Nelle imprese che occupano oltre i 15 lavoratori, il Rappresentante per la sicurezza territoriale opera qualora non sia stato eletto un rappresentante per la sicurezza aziendale.

Non sono eleggibili come Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, né elettori, i soci di Società, gli associati in partecipazione e i collaboratori familiari.

## 2.1. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

2.1.1. Vengono istituiti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale, formalizzati dalle OOSS stipulanti il presente Accordo, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni Confederali CGIL CISL UIL, così come definito al punto 2.1.6.

Nell'ambito territoriale definito per gli Opta, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali potranno essere designati o eletti dai lavoratori delle imprese interessate ad eccezione di quelli previsti dall'art. 4 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

2.1.2. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza territoriale, pur rientrando nell'ambito del sistema generale di rappresentanza dei lavoratori delle imprese è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative ai sensi del comma 8, art. 48 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., nonché con l'appartenenza come componente agli organismi paritetici previsti dal presente Accordo.

2.1.3. Entro 90 giorni dalla data di stipula del presente Accordo, le Parti si incontreranno a livello regionale per definire un Protocollo di attuazione coerente con il presente Accordo. Al fine di definire tale Protocollo, entro 30 giorni dalla data di stipula del presente Accordo, gli Opra rileveranno presso gli Enti Bilaterali Regionali le informazioni relative a:

1. quantità totale delle risorse direttamente afferenti alla quota di cui al punto b) della Delibera Ebna del 12 maggio 2010 (sia presenti nel conto corrente di pertinenza per ciascuna regione sia derivanti da altre forme di versamento su base regionale);
2. imprese versanti la quota di cui al punto b) della Delibera Ebna del 12 maggio 2010;

I dati di entrambi i punti 1. e 2. dovranno essere disaggregati su base provinciale.

**2.1.4.** Entro i 30 gg. di cui al comma precedente verranno altresì rilevate, da parte degli Opra, le imprese che hanno comunicato all'Inail il nominativo dell'RIs aziendale.

**2.1.5.** Sulla base dei dati raccolti, le OOSS a livello Regionale definiranno congiuntamente il numero degli RIs afferenti a ciascuna provincia, che sarà indicato nel protocollo previsto al primo periodo del punto 2.1.3.

**2.1.6.** Entro 15 giorni dalla firma del protocollo di cui al punto 2.1.3, le OOSS regionali provvederanno a comunicare congiuntamente i nominativi degli RIs, il loro recapito e le rispettive aree/territori di competenza all'Opra, all'Opta e per loro tramite alle Associazioni Datoriali.

Solo a seguito della trasmissione di tali nominativi, saranno erogate con le scadenze previste, le risorse destinate agli RIs.

A regime, alla fine di ciascun anno, le OOSS provvederanno congiuntamente a comunicare all'Opra e all'Opta gli RIs nel numero e nei nominativi.

**2.1.7.** Gli Opta, o in caso di mancanza gli Opra, provvederanno a comunicare, all'atto dell'individuazione e in occasione di modifica, a ciascuna azienda (con le modalità definite dagli stessi organismi), all'INAIL e agli organi di vigilanza territorialmente competenti, i nominativi degli RIs.

In occasione della suddetta comunicazione al datore di lavoro, gli Opta (o in mancanza gli Opra), provvederanno a trasmettere una scheda, predisposta dall'Opra, nella quale saranno riportati il nominativo, i recapiti e le attribuzioni dell'RIs, come previsti dagli artt. 48 e 50 del D.Lgs. 81/2008 e smi.

Tale scheda dovrà essere consegnata tempestivamente da parte del datore di lavoro a tutti i lavoratori.

**2.1.8.** Periodicamente ed almeno alla fine di ogni anno, gli Opra rileveranno dall'Ente Bilaterale regionale le eventuali variazioni nella quantità totale delle risorse e delle imprese versanti le quote.

8

*[Handwritten signatures and initials]*

**2.1.9.** In caso di sostituzione, le OOSS a livello regionale, provvederanno alla nuova individuazione e le successive comunicazioni avverranno secondo le modalità definite ai punti precedenti.

**2.1.10.** Nella fase transitoria continuano ad avere efficacia gli accordi regionali in essere sino alla definizione del nuovo protocollo attuativo. Sono fatti salvi gli accordi regionali che hanno già definito una regolamentazione sulla gestione territoriale del sistema della sicurezza basata sulla nuova quota di € 18,75 e che sono complessivamente equivalenti al presente Accordo.

**2.1.11.** In caso di mancata stipula del Protocollo a livello regionale, si attiverà un incontro tra le Parti stipulanti il presente Accordo a livello nazionale con le Parti a livello regionale per verificare la situazione e rimuovere eventuali ostacoli.

**2.1.12.** In caso di mancato assolvimento degli adempimenti dovuti, a partire dall'attribuzione degli Rlst per ciascuna azienda, dopo 30 giorni l'Organismo paritetico di livello superiore è tenuto alla definizione degli stessi. In ogni caso, ciascuna delle Parti sociali potrà attivare l'Organismo paritetico nazionale al fine di conseguire la definizione degli stessi.

**2.1.13.** In presenza dei rappresentanti territoriali, gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di informazione e consultazioni ( art. 50, comma 1, lett. b), c), d), e) del D.Lgs. 81/2008 e smi) del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono assolti di norma nella sede dell'organismo paritetico territoriale, con le modalità previste al successivo punto 2.1.16 per il tramite della Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato, se del caso affiancata dal servizio di prevenzione e protezione e/o da soggetti qualificati e specificatamente incaricati dal datore di lavoro.

**2.1.14.** Gli Rlst predispongono un programma di lavoro e di attività periodico che sarà trasmesso agli Opta almeno 30 gg. prima della sua attuazione e relazionano periodicamente sull'attività svolta con l'ausilio di appositi moduli predisposti dall'Opra in collaborazione con gli Opra.

**2.1.15.** In caso di accesso in azienda (art. 50, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 81/2008 e smi), al di fuori della programmazione prevista al punto precedente, l'Rlst dovrà comunicare per scritto alla componente datoriale dell'OPTA, con un preavviso di 6 gg., le aziende interessate.

L'esercizio dell'attribuzione prevista all'art. 50, comma 1, lett. a), del D.Lgs.81/2008 e smi), avverrà alla presenza dell'Associazione datoriale cui l'impresa è iscritta (o alla

quale ha conferito mandato), nel caso in cui la stessa confermi la propria disponibilità ad essere presente, entro la data fissata.

Il rappresentante territoriale per la sicurezza procederà comunque nell'esercizio delle sue prerogative, in caso di mancata conferma, nei termini temporali di cui al primo periodo del presente articolo.

Restano fermi i diritti che la legge attribuisce al lavoratore nei casi di pericolo grave ed immediato,

**2.1.16.** Le informazioni, la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze ed i preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali nonché i risultati finali delle valutazioni del rischio, sono trasmessi per conoscenza presso la sede degli organismi paritetici, secondo schede predisposte dall'Opna in collaborazione con gli Opra, nel rispetto dei contenuti di cui agli art. 28 e 29 del D. Lgs. 81/2008 e smi.

**2.1.17.** Gli Rlst, qualora dipendenti delle imprese aderenti al Sistema, non potranno essere scelti in aziende con meno di 5 lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

**2.1.18.** Gli Rlst eserciteranno il loro mandato in via continuativa ed esclusiva.

Nel caso in cui per carenza di risorse non sia possibile garantire il tempo pieno dell'Rlst, le Parti definiranno a livello regionale, in deroga al presente Accordo, i tempi dell'attività utilizzando le risorse dedicate e comunicandolo all'Opna.

Qualora gli Rlst siano scelti tra i lavoratori dipendenti delle imprese cui si applica il presente Accordo, verrà loro riconosciuta un periodo di aspettativa non retribuita, ai sensi della normativa vigente, per l'intera durata del loro mandato, su richiesta della Organizzazione Sindacale che li ha individuati, salvo rinuncia o revoca del mandato stesso.

Durante il periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro senza che ciò comporti, in ogni caso, alcun onere diretto o indiretto per l'impresa di appartenenza.

I costi relativi alla retribuzione, e agli oneri assicurativi e contributivi saranno coperti esclusivamente dalle risorse di cui al punto 4.2 sub. 1 del presente Accordo, risorse regionali destinate al finanziamento degli Rlst.

Il datore di lavoro può assumere con contratto a tempo determinato in sostituzione del lavoratore distaccato.

**2.1.19.** Le OOSS firmatarie del presente Accordo sono impegnate affinché gli Rlst, acquisiscano attraverso la formazione, le competenze per l'esplicazione del proprio ruolo.

## 2.2. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale (Ris)

2.2.1. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale è di norma eletto dai lavoratori o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.

2.2.2. L'elezione si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima delle elezioni, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale delle elezioni.

Il verbale è trasmesso senza ritardo al datore di lavoro.

Ricevuto il verbale di elezione, il datore di lavoro lo trasmette all'Opra/Opta, anche per il tramite della Associazione di appartenenza, anche ai fini del recupero della quota di cui al punto 4.2 sub 3.

Il datore di lavoro comunica all'INAIL il nominativo ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. aa).

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova, che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

2.2.3. Per l'espletamento del ruolo previsto dall'art. 50 del D.Lgs 81/2008 e smi, al rappresentante per la sicurezza vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore annue.

Vengono imputate a tale monte-ore le ore autorizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti all'art. 50, comma 1, lett. a), h), m), o):

- a. accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- h. promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- m. fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- o. può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Vengono inoltre imputate a tale monte-ore le attività inerenti alle funzioni svolte al di fuori dell'azienda; l'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato al datore di lavoro con almeno 48 ore di preavviso, fatti salvi i casi di forza maggiore, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'impresa.

Il monte ore di cui sopra assorbe fino a concorrenza quanto riconosciuto allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.

**2.2.4.** In applicazione dell'art. 50, comma 1, lettere e) e f) del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i, al rappresentante verranno fornite le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, le informazioni relative a tutti gli infortuni e alle malattie professionali.

**2.2.5.** L' Rls riceve, su richiesta, copia del documento di valutazione dei rischi ove previsto e del Documento unico di valutazione dei rischi da interferenze e ogni sua modificazione (i Duvri sono riferiti ai contratti di appalto o d'opera stipulati dall'azienda).

Al ricevimento dei documenti l'Rls rilascia una firma che conferma l'avvenuta consegna e che fissa la data dell'evento.

**2.2.6.** L'Rls ha inoltre diritto ad accedere ai dati relativi ai costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti da interferenze delle lavorazioni che dovranno specificatamente essere indicati nel Duvri.

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

**2.2.8.** Le consultazioni del rappresentante per la sicurezza si devono svolgere in modo da garantire la loro effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta l'Rls su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso. Il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte ed opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

**2.2.9.** L'Rls è tenuto ad apporre la propria firma sul verbale di consultazione esclusivamente a conferma dell'avvenuta consegna.

**2.2.10.** Le riunioni periodiche di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso, con un ordine del giorno scritto:

- nelle aziende che occupano oltre 15 lavoratori, almeno una volta all'anno, direttamente dal datore di lavoro;
- nelle aziende che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del Rls richiedere la convocazione di tale riunione.

Di dette riunioni viene redatto verbale.

### 2.3. Rappresentante lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

Sono fatti salvi gli accordi che regolamentano il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., siglati dalle Associazioni Datoriali e Sindacali in essere alla data di stipula del presente Accordo.

### 3. Organismi paritetici

In attuazione degli artt. 2, comma 1 lett. ee), 37, 51, e 52 del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i è costituita una rete di organismi paritetici per lo svolgimento di compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tale rete può operare anche ai fini della realizzazione degli interventi previsti dagli artt. 8, 10, 11, 12 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Gli organismi paritetici in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono così articolati:

- a. Organismo Paritetico Nazionale Artigianato - Opna
- b. Organismi Paritetici Regionali Artigianato - Opra
- c. Organismi Paritetici Territoriali Artigianato - Opta

L' Opna, gli Opra e gli Opta operano sulla base di Statuti e regolamenti.

L'Opna definirà lo schema standard degli statuti/regolamenti ai quali gli organismi si adegueranno.

Le Parti stipulanti si impegnano affinché i/le componenti degli organismi paritetici posseggano le competenze e le conoscenze tecniche relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

#### 3.1. Costituzione, compiti e funzioni dell'Opna

3.1.1. A livello nazionale è costituito, ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, uno specifico organismo paritetico tra le Associazioni dei datori di lavoro e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo.

L'Opna è sede privilegiata per la promozione e programmazione dell'attività formativa, anche in rapporto con il Fondo interprofessionale, e per la raccolta e l'elaborazione di buone prassi a fini prevenzionistici, per lo sviluppo di azioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro e per l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia (lett. ee, comma 1, art. 2, D.Lgs. 81/2008 e s.m.i).

**3.1.2.** Le Parti firmatarie la presente intesa designano bilateralmente e pariteticamente i propri componenti in numero di 12, rispettivamente 6 in rappresentanza delle Associazioni datoriali e 6 in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali (2 CGIL, 2 CISL; 2 UIL).

**3.1.3.** L'Opna partecipa, mediante l'intervento diretto delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali, all'attuazione delle funzioni previste all'art. 52, sulla base delle risorse provenienti dalla costituzione e finanziamento del Fondo di sostegno di cui allo stesso articolo. Inoltre Opna può svolgere ulteriori attività, sempre in ambito "salute e sicurezza", in rapporto con organismi, preferibilmente pubblici, internazionali e nazionali.

**3.1.3bis** L'Opna svolge prioritariamente funzioni di promozione, monitoraggio e coordinamento della rete regionale e territoriale degli organismi paritetici dell'artigianato.

**3.1.4.** Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti dell'Opna, derivanti dal D.Lgs. 81/2008 e smi, le Parti firmatarie sottoscrivono con l'Ebna una convenzione per le funzioni di segreteria e uno specifico finanziamento.

Le Parti Sociali, ai fini dell'assunzione di impegni nei confronti di soggetti terzi, definiranno tramite Accordo nazionale la forma giuridica idonea dell'Organismo come associazione non riconosciuta ai sensi degli artt. 36, 37 e 38 del Capo III°, Titolo II°, Libro primo del Codice Civile.

Inoltre, l'Opna potrà utilizzare risorse e finanziamenti diversi provenienti anche da intese con i soggetti istituzionali e/o partecipare a bandi e concorsi pubblici.

**3.1.5.** L'Opna riceve dall' Ebna tutte le informazioni relative alle risorse e alla loro ripartizione sia a livello regionale sia per bacino di interesse Opta , raccolte ai sensi della lettera b) della delibera del Comitato Esecutivo dell' Ebna del 12 maggio 2010, e ogni altra informazione utile al proprio funzionamento.

**3.1.6.** Per svolgere la propria funzione di promozione, coordinamento e monitoraggio l'Opna riceve dagli Opra:

- a. le informazioni sulla costituzione di Opra e Opta, i nominativi e i riferimenti dei loro componenti e le eventuali variazioni
- b. le informazioni relative ai programmi regionali di azioni a supporto delle imprese di cui al successivo punto 3.2.9
- c. la relazione annuale sull'attività svolta di cui al successivo punto 3.2.10
- d. contestualmente alla comunicazione all'inail di cui alla lett. 8bis dell'art. 51, da parte degli Opra, i nominativi, i riferimenti e le eventuali modifiche relativamente agli Rlst

**3.1.7.** L'Opna svolgerà un ruolo proattivo per la costituzione e il buon funzionamento della rete degli Organismi paritetici, in particolare laddove non siano stati ancora costituiti, o siano

di recente costituzione e/o nei territori dove è più necessario un supporto per la crescita della cultura della prevenzione.

L'Opna organizzerà almeno un incontro all'anno tra tutti i Coordinatori (o figure equivalenti) degli organismi regionali.

**3.1.8.** Al fine di svolgere la propria funzione di coordinamento, l'Opna predisponde in collaborazione con gli Opra :

- a. criteri relativi alle competenze delle quali gli Organismi devono dotarsi per supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 51 co. 3 e 6;
- b. criteri relativi alle "specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti", di cui all'art. 51 comma 3 ter, nonché sulle procedure e sulle modalità per il rilascio delle attestazioni relative allo svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese;
- c. criteri e modalità per l'attuazione della "collaborazione" in materia di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, secondo quanto previsto dall'art. 37, alla luce di quanto previsto al punto 3.2.12 del presente Accordo;
- d. i modelli richiamati negli articoli del presente Accordo.

**3.1.9.** L'Opna attua inoltre la propria funzione di coordinamento, favorendo la circolazione delle informazioni in materia di salute e sicurezza, nell'ambito del Sistema e nei confronti delle istituzioni. A tal fine l'Opna promuove la progettazione e gestione di una *pagina web Salute e Sicurezza* nel sito dell'Ebna, nell'ambito della quale verranno diffuse informazioni in merito a:

- a. struttura e articolazione della rete, con link ai siti regionali;
- b. progetti realizzati a livello nazionale, regionale e territoriale dalla rete degli organismi;
- c. dati relativi a infortuni, infortuni mortali e malattie professionali elaborati sulla base dei dati Inail (flussi informativi), del Sistema di sorveglianza degli infortuni mortali e del Sistema di sorveglianza delle malattie professionali;
- d. buone prassi attuate dagli organismi paritetici territoriali (Opra e Opta) e dalle aziende aderenti al sistema.

**3.1.10.** L'Opna parteciperà, nei tempi e nei modi stabiliti dal Decreto di cui all'art. 8, comma 4, del D.Lgs. 81/2008 e smi, al Sistema Informativo Nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro così come previsto dallo stesso art. 8, del D.Lgs. 81/2008 e smi.

**3.1.11.** L'Opna promuoverà, attraverso la collaborazione con Enti ed Istituzioni, la realizzazione di progetti e programmi di prevenzione della salute e della sicurezza sul lavoro anche individuando forme di sinergie professionali ed economiche.

### 3.2. Compiti e funzioni degli Opra

3.2.1. A livello regionale sono costituiti, ai sensi dell'Art. 51 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., specifici organismi paritetici tra le Associazioni Artigiane e le Organizzazioni Sindacali Confederali aderenti alle Organizzazioni Nazionali firmatarie del presente Accordo.

3.2.2. Le Parti a livello regionale, ai fini dell'assunzione di impegni nei confronti di soggetti terzi, definiranno tramite Accordo regionale la forma giuridica idonea attraverso la costituzione dell'Organismo come associazione non riconosciuta ai sensi degli artt. 36, 37 e 38 del Capo III°, Titolo II°, Libro primo del Codice Civile.

Gli Opra gestiscono la quota di cui al punto b) della delibera del Comitato Esecutivo dell'Ebna del 12 maggio 2010, corrisposta dalle aziende aderenti al sistema e godono di autonomia amministrativa, seppure nelle forme stabilite e regolate a livello territoriale. Tale quota, individuata in apposite poste di bilancio dall'Ente Bilaterale regionale, verrà stornata dallo stesso nel rispetto delle scadenze di versamento dell'EBNA.

Le risorse così amministrate consentono di esercitare le funzioni e i compiti propri in funzione delle decisioni autonomamente assunte dall'organismo.

In relazione alle forme organizzative sono fatti salvi gli accordi regionali già in essere alla data di stipula del presente Accordo, purché equivalenti al medesimo.

3.2.3. Gli Opra costituiscono istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Gli Opra costituiscono prima istanza di riferimento in caso di mancata costituzione degli Opra.

3.2.4. Gli Opra svolgono funzioni di:

- promozione, orientamento e coordinamento delle attività di prevenzione, di programmazione delle attività formative, di raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici e di sviluppo di azioni inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro
- promozione, attraverso la collaborazione con le Istituzioni e gli Enti locali, della realizzazione di progetti e programmi di prevenzione della salute e della sicurezza sul lavoro, anche individuando forme di sinergie professionali ed economiche per le attività di prevenzione
- monitoraggio sullo stato di applicazione della normativa che riguarda salute e sicurezza in ambito regionale
- promozione, monitoraggio e coordinamento della rete regionale degli Organismi paritetici territoriali e di supporto all'attività degli Rist.

3.2.5. Gli Opra ricevono dall'Ente Bilaterale regionale tutti i dati relativi alle aziende e al numero dei lavoratori aderenti al sistema, secondo l'articolazione territoriale.

3.2.6. Gli Opra trasmettono all'Opna i nominativi, i riferimenti e le variazioni dei componenti la rete degli organismi territoriali.

3.2.7. Per svolgere le funzioni di supporto all'attività degli Rist, gli Opra predispongono, di concerto con gli Enti Bilaterali regionali, il sistema informativo regionale, contenente:

- i dati relativi alle aziende aderenti al sistema (sia di quelle con Rist che quelle con Ris aziendale)
- le informazioni che le aziende, per adempiere agli obblighi di informazione e consultazione previsti dall'art. 48 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i., devono inviare al Rist inerenti anche alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, sulla base di una scheda riassuntiva da predisporre da parte dell'Opna, entro 3 mesi dalla firma del presente Accordo.

Gli Opra assolvono inoltre ai compiti di comunicazione dei nominativi degli Rist e le eventuali variazioni nei confronti:

- delle aziende di riferimento
- dell'Inail
- dell'Organo di vigilanza
- dell'Opna

3.2.8. Gli Opra sono impegnati a risolvere le difficoltà che possano insorgere sugli interventi programmati per l'accesso in azienda da parte degli Rist qualora gli Opra non siano in grado di assolvere a questo compito.

3.2.9. Gli Opra definiscono un programma annuale o pluriennale di azioni a supporto delle imprese incentrato sui rischi prioritari per la salute e sicurezza evidenziati dai dati territoriali relativi alle aziende ricomprese nella sfera di applicazione del presente Accordo.

Tale programma viene trasmesso all'Opna e può essere trasmesso al Comitato regionale di coordinamento, di cui all'art. 7 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

Qualora previsto dagli accordi regionali, ulteriori risorse messe a disposizione dall'Ente Bilaterale possono contribuire alla realizzazione di detto programma.

3.2.10. Gli Opra elaborano e trasmettono al Comitato Regionale di Coordinamento e all'Opna la relazione annuale di cui al comma 7, art. 51 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i., sull'attività svolta a livello territoriale e regionale.

**3.2.11.** Gli Opra promuovono attività formativa nei confronti di Rls, Rlst, Lavoratori, Datori di lavoro, Rspg, Aspp, dirigenti e preposti, anche favorendo l'utilizzo di risorse regionali, mediante la stipula di apposite convenzioni con l'Inail e tramite la collaborazione con Fondartigianato, tenendo conto della domanda proveniente dalle aziende aderenti al sistema. Gli Opra in collaborazione con gli Opta promuovono e finanziano la formazione degli Rlst.

**3.2.12.** La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti, che ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., avviene: *"in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro"* (Art.37 comma 12), va intesa nel senso che "i corsi di formazione per i lavoratori sono realizzati previa richiesta di collaborazione agli organismi paritetici". La formazione dei dirigenti e preposti potrà essere effettuata anche in collaborazione con gli organismi paritetici.

Tale collaborazione si attiva (in conformità agli accordi a livello regionale tra le Parti stipulanti), attraverso almeno uno dei seguenti strumenti:

1. Comunicazione delle imprese all'organismo paritetico;
2. Attestazione di verifica circa la conformità dei contenuti della formazione alla normativa vigente.

Ove la richiesta riceva riscontro da parte dell'organismo paritetico, delle eventuali indicazioni occorre tener conto nella pianificazione e realizzazione delle attività di formazione.

Ove la richiesta di cui al precedente periodo non riceva riscontro dall'organismo paritetico entro quindici giorni dalla sua ricezione, il datore di lavoro procede autonomamente alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione.

**3.2.13.** Gli Opra, che intendano svolgere le funzioni di supporto tecnico nei confronti delle aziende ricomprese nella sfera di applicazione del presente Accordo, previste dall'art. 51, devono attuare i criteri definiti dal presente Accordo al punto 3.1.8.

**3.2.14.** Gli Opra promuovono la circolazione delle informazioni in materia di salute e sicurezza nell'ambito del sistema, rendendo disponibili i dati regionali, i progetti e le buone prassi e partecipano alle attività di Osservatorio sugli infortuni, sugli infortuni mortali e gravi e sulle malattie professionali, promosse dal Opna. cl

### 3.3. Compiti e funzioni degli Opta

**3.3.1.** La costituzione degli Opta è individuata, di norma, a livello provinciale, salvo che a livello Regionale le Parti definiscano organismi equivalenti o diversi ambiti territoriali.

3.3.2. Gli Opta sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

3.3.3. Gli obblighi di informazione e di consultazione degli Rlst a carico del datore di lavoro, previsti all'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., sono assolti di norma presso la sede degli Opta.

3.3.4. Gli Opta partecipano alla definizione e attuano le azioni a supporto delle Imprese, individuate nei piani regionali annuali di cui al punto 3.2.9.

3.3.5. Gli Opta trasmettono annualmente i dati di pertinenza territoriale agli Opra ai fini della relazione sull'attività svolta di cui al punto 3.2.10.

3.3.6. Gli Opta sono impegnati a risolvere le difficoltà che possano insorgere sugli interventi programmati per l'accesso in azienda da parte degli Rlst.

3.3.7. Gli Opta collaborano alla raccolta e diffusione delle informazioni in materia di salute e sicurezza nell'ambito del sistema, rendendo disponibili i dati provinciali, i progetti e le buone prassi e partecipano, anche mediante l'Opra, alle attività di Osservatorio sugli infortuni, sugli infortuni mortali e gravi e sulle malattie professionali, promosse dall'Opra.

3.3.8. Gli Opta favoriscono l'individuazione della domanda proveniente dalle imprese aderenti al sistema, promuovono, in collaborazione con l'Opra, la definizione dell'offerta formativa, coerentemente con le priorità individuate nei piani annuali di attività e partecipano alle specifiche attività di formazione promosse dall'Opra.

3.3.9. Gli Opta che intendono svolgere le funzioni di supporto tecnico nei confronti delle imprese aderenti al Sistema, previste dall'art. 51, attuano i criteri definiti dal presente Accordo al punto 3.1.8.

#### 4. Risorse

4.1. Sulla base di quanto previsto dall'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 e dalla delibera del Comitato Esecutivo dell'EBNA del 12 maggio 2010, le risorse di cui al punto b) di detta delibera, pari a € 18,75 annue per lavoratore, sono versate dalle imprese ad EBNA.

Tali risorse verranno trasferite in maniera automatica, con cadenza mensile, nel conto corrente di pertinenza di ciascuna regione, sulla base delle indicazioni delle Parti sociali regionali e delle provincie autonome di Trento e Bolzano.

Tali risorse saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le stesse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

4.2. Le risorse regionali relative punto b) di detta delibera saranno così suddivise :

1. una quota annua per lavoratore di almeno € 12,00 sarà destinata alle COSS regionali, a seguito della nomina degli Rlst, per il sostegno e il finanziamento delle attività degli RLST;
2. una quota annua per lavoratore fino a € 6,75 sarà destinata a garantire la funzionalità degli organismi paritetici (Opra/Opta), le attività formative e i programmi e le iniziative di tutela della salute e della sicurezza di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2008 e smi;
3. nel caso ci sia l'RIa aziendale, all'impresa ritorna la quota di cui al punto 1.

4.3. Gli accordi regionali potranno regolamentare la quota di cui al punto 2 tenendo conto che le spese fisse di struttura (Opra/Opta) dovranno essere contenute e comunque non potranno risultare superiori al 8% del gettito complessivo annuo mentre le attività formative non potranno risultare inferiori al 20% dello stesso gettito.

4.4. Fermo restando la ripartizione delle risorse come sopra previsto, nel caso in cui le risorse destinate a garantire la funzionalità degli organismi e le attività formative di cui al punto 4.3, risultassero assorte con altre risorse bilaterali, finanziamenti, etc., le stesse risorse potranno essere attribuite al punto 4.2 sub. 1, attraverso Accordo a livello regionale fra le Parti.

4.5. Le Parti si danno atto che tutte le cifre sopra indicate sono da considerarsi al lordo delle sole spese di esazione, previste ai sensi della convenzione Ebna/Inps del 2 febbraio 2010, le quali andranno proporzionalmente detratte dall'importo delle singole quote.

cf

## 5. FORMAZIONE

La formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nonché di quello Territoriale viene svolta in ottemperanza alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Per quanto attiene alla formazione degli altri soggetti della sicurezza di cui al presente Accordo Interconfederale, le Parti si impegnano ad incontrarsi successivamente alla data di definizione dell'Accordo Stato - Regioni sull'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e smi, al fine di armonizzare le disposizioni con i contenuti del presente Accordo Interconfederale.

VERBALE INTEGRATIVO

In data 13 settembre 2011 le Parti:

CGIL

Sottoscrivo Calbi

CISL

UIL

CNA - CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELL'ARTIGIANATO E DELLE PMI

CONFARTIGIANATO IMPRESE

CASARTIGIANI

CLAAI

In relazione all'Accordo Applicativo del D.Lgs. 81/2008 e smi sottoscritto il 28 giugno 2011, convengono quanto segue:

1. al punto 2.2.9 va inserita la seguente frase: Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
2. al punto 3.2 va inserita la seguente frase: in caso di mancanza transitoria dall'Opra (così come definito al punto 3.3.1) le relative funzioni vengono svolte dall'Opra con le modalità dallo stesso definite;
3. al punto 4.3 le percentuali ivi previste vanno calcolate sulla quota complessiva pari a € 18,75;
4. il presente Accordo avrà scadenza il 31.12.2014 e i termini per gli adempimenti previsti decorrono dalla data odierna.

CNA

**Accordo interconfederale per la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167**

Roma, 3 maggio 2012

Tra

CONFARTIGIANATO IMPRESE, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI

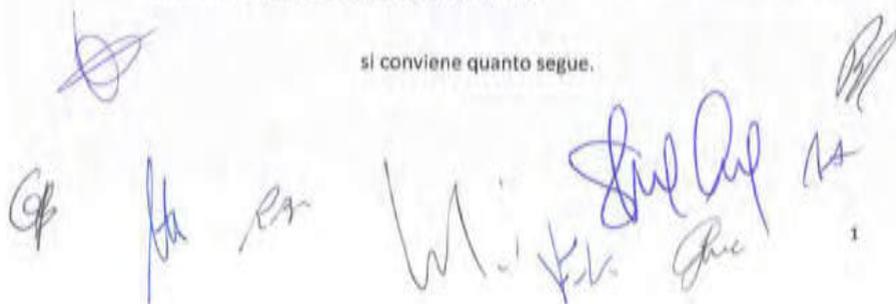
e

CGIL, CISL, UIL

premesso che:

- il Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167 "Testo unico dell'apprendistato" attuativo della delega contenuta nell'art. 46 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, ha riformato integralmente la normativa in materia di apprendistato;
- ai sensi dell'art. 7, c. 7, del Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, ove la nuova disciplina non sia immediatamente operativa, trovano applicazione in via transitoria e non oltre il 25 aprile 2012 le regolazioni vigenti;
- con il presente accordo interconfederale, che ha efficacia transitoria e comunque sussidiaria e cedevole della contrattazione collettiva nazionale, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi normativi ritenuti essenziali per consentire una fase di prima applicazione dei contratti di apprendistato previsti dal Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, in attesa della relativa regolamentazione da parte della contrattazione collettiva di categoria;

si conviene quanto segue.



A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large scribble at the top left, and several distinct signatures below, representing the various organizations mentioned in the text.

## **Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**

### **Decorrenza e durata**

Le disposizioni del presente accordo si applicano ai rapporti di lavoro in apprendistato instaurati a partire dal 26 aprile 2012 e scadono il 31 dicembre 2012. I contratti di apprendistato stipulati anteriormente a tale data continueranno ad essere disciplinati dal trattamento economico e normativo precedente.

### **Campo di applicazione**

Le disposizioni del presente accordo si applicano ai rapporti di lavoro degli apprendisti dipendenti dalle imprese rientranti nella sfera di applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie della presente intesa.

Al fini della interpretazione delle norme del presente accordo per "contratti collettivi" si intendono quelli definiti ai sensi del comma che precede.

Esso si applica, altresì, ai rapporti di lavoro degli apprendisti dipendenti:

- a) dalle imprese artigiane dei settori attualmente privi di specifica copertura contrattuale. A tal fine la disciplina contrattuale dell'apprendistato applicabile sarà quella del CCNL Area Meccanica artigianato (Settore Metalmeccanica ed Installazione di impianti);
- b) dalle Associazioni artigiane di qualsiasi livello e degli enti dalle stesse promossi e/o costituiti e/o controllati e/o delle strutture bilaterali, fatti salvi i ccnl eventualmente applicati.

A tal fine le norme contrattuali di riferimento saranno quelle del CCNL Area Comunicazione sottoscritto in data 25 ottobre 2010.

### **Definizione**

L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

### **Piano formativo individuale (PFI)**

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

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

Il piano formativo individuale può essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

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

Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro. Esso potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor.

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

#### **Formazione dell'apprendista**

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dai contratti collettivi e, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del CCNL.

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

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

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

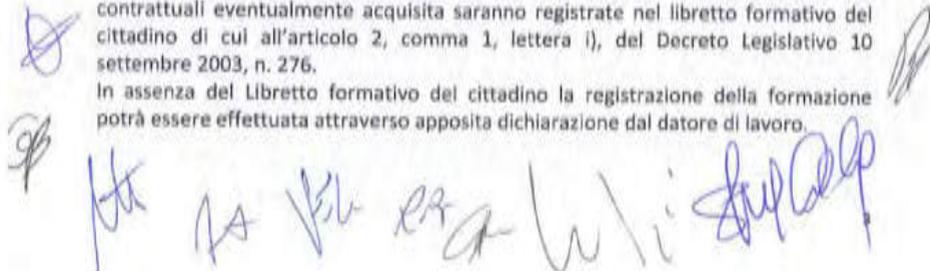
La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

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

#### **Registrazione della formazione e della qualifica**

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

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



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, likely representing the parties to the agreement.

#### **Durata del periodo di apprendistato**

Le durate del periodo di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere sono quelle stabilite dai contratti collettivi.

Tali durate laddove superiori ai 5 anni sono ridotte a 5 anni, a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi.

#### **Retribuzione**

La retribuzione spettante all'apprendista è quella stabilita dai contratti collettivi. Relativamente ai soli semestri per i quali, in questi contratti, è previsto che la retribuzione venga determinata applicando il sistema del sotto inquadramento, fino ad un massimo di due livelli rispetto a quello di destinazione finale, si conviene che la retribuzione dell'apprendista sia determinata applicando la corrispondente percentuale.

#### **Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano**

In considerazione della particolare legislazione vigente nelle province di Trento e Bolzano, le parti si danno atto che, come anche previsto nei ccnl, la definizione degli aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato sarà concordata a livello territoriale.

Resta inteso che in via transitoria si applicano le norme previste dal presente accordo.

#### **Scadenza**

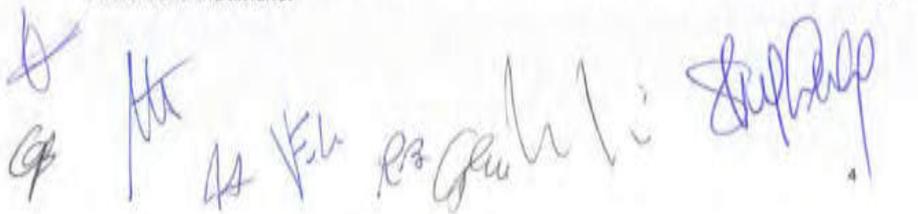
Il presente accordo scadrà in data 31 dicembre 2012.

Entro tale data i contratti collettivi nazionali di lavoro, nel disciplinare compiutamente l'istituto dell'apprendistato, stabiliranno altresì i profili professionali per i quali la durata dell'apprendistato professionalizzante è fissata fino a cinque anni.

#### **Clausola di salvaguardia**

Per quanto non espressamente previsto nel presente accordo si rinvia alle vigenti norme di legge, nonché a quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro.

Nel caso in cui il disegno di legge in materia di mercato del lavoro dovesse riformare la normativa dell'apprendistato le parti si incontreranno per esaminare gli eventuali effetti delle modifiche.



Handwritten signatures in blue ink, including initials and full names, located at the bottom of the page.

**Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e di alta formazione e ricerca**

Le parti concordano di proseguire il confronto per definire la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale di cui all'art. 3 del D. Lgs. 167/2011 e per definire la regolamentazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca di cui all'art. 5 del D. Lgs. 167/2011.

CONFARTIGIANATO IMPRESE

CNA

CASARTIGIANI

CLAAI

CGIL

CISL

UIL

**"SCHEMA TIPO" DI PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER APPRENDISTI**  
che dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro.

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista,

del/la sig./ra \_\_\_\_\_

**A. Dati relativi al datore di lavoro**

Denominazione datore di lavoro \_\_\_\_\_  
Codice fiscale / partita iva \_\_\_\_\_  
Indirizzo della sede legale \_\_\_\_\_  
Indirizzo dell'unità operativa interessata \_\_\_\_\_  
Recapito telefonico/fax/e-mail \_\_\_\_\_  
Attività \_\_\_\_\_  
Contratto applicato \_\_\_\_\_

**B. Dati relativi all'apprendista**

Nome e cognome \_\_\_\_\_  
Codice fiscale \_\_\_\_\_  
Data e luogo di nascita \_\_\_\_\_  
Residenza \_\_\_\_\_  
Recapito telefonico/fax/e-mail \_\_\_\_\_  
Cittadinanza \_\_\_\_\_  
Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) \_\_\_\_\_

**C. Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro**

- Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Eventuali esperienze lavorative \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Eventuali periodi di apprendistato svolti dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_
- Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato
  - a) \_\_\_\_\_
  - b) \_\_\_\_\_
  - c) \_\_\_\_\_
  - d) \_\_\_\_\_
- Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale) \_\_\_\_\_

Il presente piano formativo individuale ha lo scopo di far conseguire all'apprendista una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base e trasversali (funzionali alla qualifica da conseguire) e tecnico-professionali.

**D. Aspetti normativi**

- Qualifica da conseguire \_\_\_\_\_ (prevista dal CCNL applicato)
- Livello finale di inquadramento \_\_\_\_\_ (secondo la classificazione del personale del CCNL applicato)
- Gruppo di appartenenza per il calcolo della progressione retributiva \_\_\_\_\_ (previsto dal CCNL applicato)
- Durata del periodo di formazione/apprendistato \_\_\_\_\_ (Definita dal CCNL e comunque non superiore ai 5 anni)
- Orario di lavoro \_\_\_\_\_

**E. Tutor**

- Tutor aziendale<sup>(1)</sup> Sig./Sig.ra \_\_\_\_\_
- Codice fiscale \_\_\_\_\_
- Livello di inquadramento (se dipendente) \_\_\_\_\_
- Anni di esperienza \_\_\_\_\_

<sup>(1)</sup> (Precisare se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare convivente, o di un dipendente)

**F. Contenuti formativi professionalizzanti**

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

La formazione indicata nel presente piano formativo è articolata in quantità non inferiore a 80 ore medie annue, ivi comprese le ore di formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

Le competenze tecnico professionali e specialistiche da conseguire sono le seguenti:

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_

Le modalità di erogazione e di articolazione della formazione sono le seguenti:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (secondo quanto previsto dal CCNL applicato)

Il piano è stato definito in base a quanto previsto dal D.LGS. 167/2011, dalle norme regionali, e dal contratto collettivo applicato dall'azienda.

Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti sopra citate e all'evoluzione, tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

L'impresa

\_\_\_\_\_  


L'apprendista

\_\_\_\_\_  


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

## Addetto agli impianti ed ai processi metallurgici e meccanici

<b>Figure professionali:</b>	addetto conduttore impianti addetto impianti sistemi automatizzati colatore fondero laminatore verniciatore stampatore fornatore a mano aristista a mano carpentiere in ferro tagliatore con fiamma saldatore
------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Area di attività:** L'addetto che, avendo presente il ciclo di produzione e la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi metallurgici, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto finale.

### Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sottosettori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità
- Saper intervenire sull'impianto utilizzato con operazioni di carico e scarico anche utilizzando apparecchiature di sollevamento
- Saper eseguire la saldatura elettrica e ossidocetilenica con tecnologia manuale e/o automatizzata
- Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti
- Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria
- Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere e saper utilizzare le più comuni attrezzature da banco
- Saper utilizzare il computer per ottenere informazioni necessarie allo svolgimento della propria attività
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

## **Addetto alle macchine utensili**

**Figure professionali:** addetto macchine utensili  
fresatore  
tornitore  
addetto macchine a controllo numerico

**Area di attività:** L'addetto, sulla base di prescrizioni o cicli di lavoro o disegni, utilizzando anche procedure informatiche, conduce macchine operatrici intendendo appreso la regolazione e controllando la qualità del prodotto anche attraverso variazione dei parametri tecnici di processo; è in grado di intervenire in operazioni di manutenzione ordinaria e preventiva.

### **Conoscenze e competenze professionali:**

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine
- Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere le caratteristiche ed il funzionamento delle macchine anche a CNC (fresatrici, torni, rettifiche, saldatrici, centri di tornitura, centri di lavoro, ecc.) e capacità di lavoro della macchina
- Essere in grado di collaborare con l'attrezzista per le operazioni di installazione degli utensili sulle macchine
- Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione (montaggio, codifica, presetting) in base alla scheda utensili ricevuta, sostituirli e provvedere alla loro manutenzione garantendo lo standard qualitativo richiesto dalla scheda controllo qualità
- Saper eseguire le operazioni di misura previste dalla scheda controllo qualità e registrare i dati rilevati garantendo lo standard qualitativo richiesto in autocontrollo
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria
- Saper effettuare semplici lavorazioni su banco
- Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati
- Conoscere i principi base dell'informatica e dei linguaggi di programmazione utilizzati
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

## Montatore/installatore/attrezzista/manutentore meccanico

### Figure professionali:

riparatore  
tubiata  
tubiata impianti termosanitari e di condizionamento  
manista  
primarista  
manutentore macchinario  
manutentore meccanico  
costruttore su banco (calibrista)  
costruttore su macchine  
manutentore meccanico  
installatore impianti  
attrezzista  
attrezzatore di macchine

**Area di attività:** L'addetto, sulla base di indicazioni, schede di manutenzione preventiva, disegni tecnici e schemi o cicli di lavorazione, esegue lavori di precisione e di natura complessa, per la costruzione/adattamento, riparazione, manutenzione al banco o su macchine operatrici, montando le attrezzature o macchinari o loro parti o impianti anche termosanitari con controllo e messa a punto degli stessi.

### Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistémica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza, compresa quella inerente l'impiantistica termotecnica: disegno di insieme e dei particolari, distinta base tecnica, ciclo di montaggio, schede controllo qualità, piani di manutenzione preventiva
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine, compresi elementi di elettromeccanica
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche e meccaniche dei materiali impiegati nella costruzione del prodotto
- Conoscere la gestione del processo di montaggio, saper sviluppare un programma di montaggio, saper eseguire il montaggio di gruppi o sottogruppi meccanici e sapere dove intervenire con lavorazioni su banco, anche tramite la saldatura, e con le macchine utensili, per adattamenti eventualmente richiesti
- Saper eseguire la messa a punto delle macchine attrezzate e la regolazione degli impianti e modificare i complessi attrezzati esistenti in modo da variare le prestazioni finali
- Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria ed essere in grado di operare con colleghi in manutenzione preventiva e straordinaria degli impianti

- Conoscere gli strumenti e le tecniche di misura e di controllo per effettuare quanto richiesto dalla scheda controllo qualità ricevuta
- Conoscere gli strumenti ed i macchinari di lavoro, compresi quelli per l'uttrezzaggio
- Conoscere le caratteristiche della componentistica meccanica ed elettromeccanica
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

## Montatore/Installatore/Manutentore elettrico - elettromeccanico - elettronico

### Figure professionali

Geometra  
Geometra  
Istitutore impianti elettrici  
manutentore elettrico  
addetto montaggio parti elettroniche,  
addetto montaggio parti elettromagnetiche,  
addetto cabine produzione e trasformazione elettrica,  
cabliere,  
Installatore impianti di sicurezza  
Installatore impianti telefonia interna  
Installatore impianti hardware  
tecnico hardware  
riparatori di elettrodomestici - radio a TV -  
riparatori di impianti di ricezione  
attrezzista linee telefoniche  
antennista radar

**Area di attività:** L'operatore, sulla base di disegni tecnici, interviene nel montaggio, ripristino, o riparazione di impianti elettrici di alta e bassa tensione, impianti elettronici e informatici e delle relative parti, di computer e di impianti di ricezione anche ausiliare nonché di reti telefoniche e telematiche utilizzando anche strumentazione informatica, con controllo e messa a punto o in servizio con le opportune verifiche

### Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Conoscere e applicare la normativa di settore
- Leggere e interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: schemi elettrici anche con componentistica elettronica, capitolati, piani della qualità con livelli standard qualitativi per componentistica e circolazione
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Conoscere gli elementi di base dell'elettrotecnica e dell'elettronica
- In riferimento allo schema dato saper scegliere i materiali ed i componenti necessari e realizzare in autonomia impianti di illuminazione e distribuzione elettrica in ambito civile
- Collaborare alla messa a punto di impianti e macchine elettriche e partecipare al loro collaudo
- In riferimento allo schema dato individuare i componenti anche elettronici di quadri di comando controllo e regolazione di macchine ed impianti, operare il cablaggio delle apparecchiature e la installazione del quadro a bordo macchina
- Conoscere e saper gestire tramite tecnologia PLC circuiti elettropneumatici ed oleodinamici

- Saper installare reti di distribuzione anche informatiche di tipo LAN ed intervenire su reti a banda larga
- Saper eseguire le lavorazioni meccaniche che possono essere richieste per la realizzazione degli impianti (alloggiamento apparecchiatura,...)
- Conoscere e identificare i problemi elettrici in fase di manutenzione degli impianti elettrici civili e/o industriali
- Conoscere i metodi da applicare ed essere in grado di effettuare una ricerca guasti
- Saper controllare le riparazioni eseguite e saper eseguire una prova di ripristino
- Registrare sulla documentazione tecnica le fasi dal lavoro ad i risultati
- Conoscere ed utilizzare gli strumenti e le tecniche di misura e di controllo specifici per gli impianti elettrici
- Conoscere gli strumenti ed i macchinari di lavoro
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo.
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

## Addetto alla manutenzione mezzi di trasporto

**Figure professionali:** elettricista  
autoricaricatore  
carrozziere  
gommista

**Area di attività:** L'operatore è in grado, con l'aiuto di disegni o guide tecniche, di smontare, smontare e revisionare gruppi propulsori - organi di trasmissione/direzione, impianti elettrici e componenti elettroniche di mezzi di trasporto, effettuando controlli e regolazioni anche con strumenti diagnostici informatici; inoltre è in grado di intervenire per ripristinare o sostituire parti della scocca e della carrozzeria degli stessi automezzi.

### Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione;
- Possedere una visione "sintetica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera;
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza;
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali;
- Saper scegliere e acquistare il materiale necessario;
- Saper effettuare interventi sui difformi impianti degli automezzi;
- Saper emettere una diagnosi in base ad un esame metodico delle anomalie;
- Essere in grado di decidere il metodo di riparazione ed effettuare le riparazioni sulla base dell'ordine dei lavori;
- Saper valutare il livello di usura e l'idoneità residua dei pezzi di ricambio;
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria compresa la messa a punto, la riparazione e la sostituzione di tutti i pezzi di ricambio necessari;
- Saper effettuare la messa a punto e la sostituzione di tutte le componenti;
- Saper installare accessori che rientrano nell'ambito delle ordinarie mansioni del riparatore;
- Saper effettuare piccoli interventi di verniciatura;
- Saper registrare i dati tecnici relativi al processo lavorativo ed ai risultati;
- Conoscere ed usare gli strumenti, le attrezzature e i sistemi di controllo, con particolare riferimento alla strumentazione elettronica ed informatica;
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria;
- Conoscere e saper usare gli strumenti di misura, verifica e di controllo;
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo;
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente;
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto.

## Addetto alla gestione della produzione

**Figure di riferimento:**

- programmatore di produzione
- metodista di lavorazioni meccaniche

**Area di attività:** L'addetto segue ed organizza il processo produttivo, sulla base del programma di produzione, ottimizza i flussi e l'intero ciclo di produzione e sceglie la soluzione organizzativa ottimale anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavorazione al fine del miglioramento della modalità di esecuzione, intervenendo in caso di anomalie e collaborando per la definizione dei cicli e delle attrezzature occorrenti.

### Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sottosettori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: disegno di insieme e dei particolari, distinta base tecnica, ciclo di lavorazione, scheda controllo qualità.
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Essere in grado di collaborare nella preparazione dei programmi per MUCN anche con utilizzo di sistemi CAM
- Saper compilare la distinta base ed assegnare la codifica
- Essere in grado di collaborare a individuare eventuali soluzioni organizzative e tecniche diverse in caso di difficoltà
- Saper interagire con la Progettazione e la Programmazione e con gli operatori addetti all'automazione e all'informaticizzazione del lavoro
- Essere in grado di collaborare alla compilazione del ciclo di lavoro
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

## **Addetto all'ufficio tecnico e progettazione**

**Figure professionali:** addetto lucidi e trascrizione disegni al CAD  
disegnatore e lucidista particolarista  
modellista in legno (prototipizzazione per la carrozzeria)

**Aree di attività:** L'addetto, sulla base di indicazioni o con riferimento a schemi esistenti, esegue disegni costruttivi meccanici o elettrici con l'ausilio di strumenti computerizzati di sistemi CAD, definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze anche attraverso la costruzione di modelli; prepara la distinta dei materiali, attraverso l'elaborazione di programmi automatici necessari all'esecuzione dei cicli lavorativi, intervenendo anche durante la loro messa a punto

### **Conoscenze e competenze professionali:**

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori tecnologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria azione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Conoscere la normativa di settore
- Leggere ed interpretare progetti e schemi logici e la documentazione tecnica relativa
- Conoscere le tecnologie meccanica e/o elettrica e/o elettronica
- Conoscere e realizzare il disegno tecnico meccanico e/o elettrico e/o elettronico con strumenti tradizionali e con l'utilizzo di sistemi CAD; rappresentata, attraverso una modellistica completa, le caratteristiche sulla natura, sulla geometria e sulla dimensioni del/dei componente disegnato
- Essere in grado di garantire la trasferibilità delle informazioni tra utenti diversi e favorire l'integrazione del disegno-progetto con le altre fasi del processo produttivo
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contatto

## **Addetto al controllo ed al collaudo di qualità**

**Figure professionali:** Collaudatore  
Addetto prove di laboratorio  
Addetto sala prove  
Operatore di laboratorio  
Addetto controllo qualità

**Area di attività:** L'addetto interviene sia esternamente che all'interno dell'azienda con le altre funzioni quali la produzione e l'ufficio tecnico, e' in grado di verificare che il prodotto sia conforme ai requisiti richiesti, e' in grado di verificare la fattibilità in base a standard qualitativi di accettabilità, controlla il processo produttivo utilizzando strumentazioni e prove di laboratorio.

### **Conoscenze e competenze professionali:**

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sottosistemi merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper utilizzare la metodologia e la strumentazione adeguata per effettuare il collaudo, comprese le prove meccaniche e di funzionalità, in riferimento a quanto richiesto dalla scheda controllo qualità
- Conoscere ed applicare i metodi per le verifiche di conformità del prodotto finito e semilavorato
- Saper verificare le schede di autocontrollo pervenute dalla Produzione
- Conoscere ed usare la documentazione tecnica per registrare le fasi del lavoro ed i risultati
- Conoscere i metodi, le tecniche e gli strumenti di controllo e collaudo
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti di misura manuali e computerizzati
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere la normativa internazionale sulla certificazione di qualità e le procedure relative alla gestione degli strumenti
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

## **Addetto ai servizi logistici**

**Figure professionali:** Imballatore  
conduttore mezzi di trasporto  
piralista  
imbragatore magazziniere

**Area di attività:** L'addetto, grazie alla conoscenza del processo produttivo, collabora nella gestione del flusso delle materie prime, dei semilavorati e del prodotto finito, anche attraverso sistemi informatici interni; è in grado di provvedere alla gestione delle materie prime, dei semilavorati e del prodotto finito, ed alla loro movimentazione, attraverso sistemi automatizzati o con automezzi di diversa natura per lo spostamento ed il trasporto del materiale; è in grado di eseguire la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati.

### **Conoscenze e competenze professionali:**

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sintetica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Saper definire la movimentazione interna di pezzi, semilavorati, componenti, prodotti finiti, sulla base della convenienza economica
- Saper definire i magazzini: accettazione, semilavorati, finiti, materie ausiliarie alla produzione,
- Saper scegliere i mezzi da utilizzare per movimentare ed immagazzinare i prodotti
- Saper curare lo spostamento dei materiali anche attraverso l'uso della macchina
- Saper effettuare la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contatto

## **Addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali**

**Figure professionali:** Segretario  
Addetto compiti vari di ufficio  
Centralinista telefonico  
Contabile  
Dattilografo  
stenodattilografo

**Area di attività:** L'addetto è in grado di raccogliere, selezionare ed elaborare semplici informazioni e dati, lavorare su procedure ordinarie predeterminate e applicativi specifici, anche automatizzati, al fine di predisporre e compilare la documentazione e la modulistica relativa; è in grado di produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne con strumenti adeguati compresi quelli telematici, smistare documenti cartacei ed informatici, organizzare, accedere a ed utilizzare archivi.

**Conoscenze e competenza professionali:**

**da individuare in un gruppo ad hoc**

**Titoli di studio ritenuti idonei rispetto alle attività comuni ai gruppi di figure professionali individuati per il settore metalmeccanico**

<b>Raggruppamenti</b>	<b>Qualifica triennale (Rilasciate dagli Istituti Professionali)</b>	<b>Diplomi quinquennali (Rilasciate o dagli Istituti professionali o dagli Istituti tecnic industriali)</b>
1. Addetto all'amministrazione o ai servizi generali aziendali	Operatore della gestione aziendale Operatore dell'impresa turistica Operatore dei servizi di ricevimento e segreteria	Tecnico della gestione aziendale  Tecnico dei servizi turistici Ragioniere (varie specializzazioni) Perito Commerciale (varie sperimentazioni) Perito aziendale (varie sperimentazioni)
2. Addetto ai servizi logistici.	Nessuno	Nessuno
3. Addetto all'ufficio tecnico e progettazione	Operatore meccanico	Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
4. Addetto alla gestione della produzione		Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
5. Addetto impianti e processi metallurgici e metalmeccanici		Tecnico delle industrie meccaniche Tecnico dei sistemi energetici Perito industriale per la meccanica Perito industriale termotecnico
6. Addetto alle macchine utensili	Operatore meccanico	Tecnico delle industrie meccaniche
7. Montatore/installatore/manutentore/attrezzista meccanico	Operatore meccanico Operatore termico	Tecnico delle industrie meccaniche Tecnico dei sistemi energetici Perito industriale settore meccanico
8. Montatore/installatore/manutentore elettrico - elettromeccanico-	Operatore elettrico Operatore elettronico Operatore delle telecomunicazioni	Tecnico delle industrie elettriche elettroniche Perito industriale per l'elettronica Perito industriale per l'elettrotecnica Perito industriale per

		Informatico Perito industriale per le telecomunicazioni
9 Addeito al controllo ed al collaudo di qualità		Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
10.Manutentore mezzi di trasporto	Operatore tecnico (specializzazione motoristi)	Tecnico dei sistemi energetici (settore auto)

Note: per ciascun profilo le qualifiche e i diplomi corrispondenti sono stati individuati con il criterio dell'individuazione delle competenze in uscha corrispondenti in tutto, ma più spazio almeno in parte a quelle previste dalla formazione in apprendistato.

**Allegato 5 - Profili formativi per il Settore Orafo, Argentiero  
ed Affini**

## **ADDETTO/TECNICO DI OFFICINA E OPERATORE MACCHINE UTENSILI**

### **FIGURE PROFESSIONALI**

Addetto a macchine manuali e semi-automatiche

Addetto a macchine CNC

Fresatore

Turnitore

Trapanista

Montatore

Altrezzista

Lapidatore

### **AREA DI ATTIVITÀ**

L'addetto, sulla base di prescrizioni o cicli di lavoro o disegni, utilizzando anche procedure informatiche, conduce macchine operatrici mettendone a punto la regolazione e controllando le qualità della lavorazione; è in grado di intervenire in operazioni di manutenzione ordinaria e preventiva.

### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "olomica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere le caratteristiche ed il funzionamento delle macchine anche a CNC (Bazariati, torni, rettifiche, mandritici, centri di tornitura, centri di lavoro, ecc.) e capacità di lavoro delle macchine
- Conoscere e possedere gli utensili necessari per la lavorazione (montaggio, codifica, preseting) in base alla scheda utensili ricevuta
- Saper eseguire le operazioni di misura previste dalla scheda controllo qualità e registrare i dati rilevati garantendo lo standard qualitativo richiesto in autocontrollo

- o Conoscere i principi base dell'informatica e dei linguaggi di programmazione utilizzati
- o Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- o Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro

## **ADDETTO/TECNICO ALLE ATTIVITA' PREPARATORIE**

### **FIGURE PROFESSIONALI**

---

Fonditore e preparatore leghe

Trafilatore

Laminatore

Stampatore

Affinitore

Saggiatore

### **AREA DI ATTIVITÀ**

---

L'addetto, avendo presente il ciclo di produzione e/o la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi, eventualmente variandone alcuni parametri secondo scheda tecnica predisposta, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto in fase di lavorazione.

### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

---

- o Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- o Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- o Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal Sistema di Qualità Aziendale
- o Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità
- o Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- o Conoscere ed applicare gli elementi di base del processo di lavorazione dei materiali
- o Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- o Saper eseguire la saldatura con tecnologia manuale e/o automatizzata
- o Essere in grado di monitorare la qualità del semilavorato in uscita
- o Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

## ADDETTO/TECNICO DI MICROFUSIONE E ATTIVITA' CORRELATE

### FIGURE PROFESSIONALI

---

Crista

Tagliatore di gemme

Fonditore

Preparatore di cilindri

### AREA DI ATTIVITÀ

---

L'addetto, avendo presente il ciclo di produzione e/o la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi, eventualmente variandone alcuni parametri secondo scheda tecnica predisposta, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto in fase di lavorazione.

### CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

---

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sottosettori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal Sistema di Qualità Aziendale
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e la scheda di controllo qualità
- Saper verificare la corrispondenza tra il semilavorato prodotto e il disegno tecnico/creativo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Conoscere ed applicare gli elementi di base del processo di preparazione dei materiali
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Essere in grado di monitorare la qualità del semilavorato in uscita
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

## ADDETTO/TECNICO DI ASSEMBLAGGIO E LAVORAZIONI SUL SEMILAVORATO

### FIGURE PROFESSIONALI

---

Banconista

Incausatore

Inciatore

Cervellatore

#### AREA DI ATTIVITÀ

---

L'addetto, sulla base di indicazioni, schede, disegni tecnici o schematici di lavorazione, esegue lavori di precisione sul semilavorato, anche mediante l'assemblaggio di varie parti del prodotto.

#### CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

---

- 1 Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- 2 Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori tecnologici in una logica di filiera
- 3 Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- 4 Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- 5 Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine
- 6 Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- 7 Saper eseguire le saldature con tecnica manuale e/o automatizzata
- 8 Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricavata
- 9 Conoscere ed applicare le normative antinfortunistica riferita al ruolo, la misura di sicurezza e di tutela dall'ambiente di lavoro
- 10 Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro

#### ADDETTO/TECNICO DI FINISSAGGIO

##### FIGURE PROFESSIONALI

---

Pulitore

Spazzatore

Asciugatore

Addetto alla galvanica

Bruciatore/Spazzolatore

Suallatore

Lucidatore

#### AREA DI ATTIVITÀ

---

L'addetto, sulla base di indicazioni o di disegni, esegue sul prodotto predefinito operazioni di precisione relative alla finitura superficiale per la realizzazione del prodotto finale.

#### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

---

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Procedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda original pezzo
- Saper verificare la corrispondenza tra un semilavorato prodotto e il prodotto finito
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione
- Conoscere, preparare e mantenere gli eventuali impianti necessari per la lavorazione
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro

#### **ADDETTO/TECNICO AL CONTROLLO ED AL COLLAUDO DI QUALITÀ/ESTETICO FUNZIONALE**

##### **FIGURE PROFESSIONALI**

---

Addetto prove

Operatore di laboratorio

Addetto controllo qualità / estetica/ funzionale

Tecnico di laboratorio

Tecnico di sala prove

##### **AREA DI ATTIVITÀ**

---

L'addetto interagisce sia esternamente che all'interno dell'azienda con le altre funzioni, e' in grado di verificare che il prodotto anche sotto il profilo estetico sia conforme ai requisiti richiesti e ai canoni forniti dai clienti e dalla progettazione, e in grado di verificare la finibilità in base a standard qualitativi di accettabilità, controlla il processo produttivo utilizzando strumentazioni e prove di laboratorio.

#### CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICHE - PROFESSIONALI

---

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'approvista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistémica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal Sistema di Qualità Aziendale
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper utilizzare la metodologia e la strumentazione adeguata per effettuare il collaudo, comprese le prove meccaniche e di funzionalità, in riferimento a quanto richiesto dalla scheda controllo qualità
- Conoscere ed applicare i metodi per le verifiche di conformità del prodotto finito o semilavorato
- Saper verificare le schede di autocontrollo pervenute dalla Produzione
- Conoscere ed usare la documentazione tecnica per registrare le fasi del lavoro ed i risultati
- Conoscere i metodi, le tecniche e gli strumenti di controllo e collaudo di prodotti con complesse funzioni logiche e tecnologiche
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti di misura manuali e computerizzati
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere la normativa internazionale sulla certificazione di qualità e le procedure relative alla gestione degli strumenti
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Conoscere e saper applicare le tecniche di analisi e controllo delle prestazioni di un processo (SPC)
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro
- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici

#### ADDETTO/TECNICO DI AMMINISTRAZIONE AZIENDALE

##### FIGURE PROFESSIONALI

---

## Contabile

### AREA DI ATTIVITÀ

L'addetto è in grado di operare nel settore amministrativo dell'azienda, eseguendo, anche tramite l'ausilio dei supporti informatici dedicati, operazioni di imputazione dei dati e contabilizzazione dei fatti amministrativi, di sistemazione, rettifica e chiusura dei conti; effettua i necessari interventi operativi sulle posizioni contabili dei clienti e dei fornitori, eseguendo verifiche ed elaborando situazioni preventive o consuntive, con particolare riferimento all'elaborazione del bilancio civile e fiscale dell'azienda.

### CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- Conoscere i principi economici, finanziari e contabili
- Conoscere le principali normative fiscali vigenti
- Essere in grado di effettuare le rilevazioni contabili in partita doppia (contabilità clienti, fornitori, contabilità IVA)
- Conoscere e saper utilizzare i diversi mezzi e sistemi di pagamento ed incasso
- Essere in grado di impostare il primo bilancio di verifica
- Conoscere i criteri generali che guidano l'interpretazione e la lettura del bilancio d'esercizio
- Essere in grado di leggere i dati di bilancio per poter valutare i risultati conseguiti dalla propria azienda
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti previsti dal sistema gestionale aziendale per le registrazioni delle operazioni e dei fatti contabili
- Conoscere l'ambiente dell'Office Automation ed essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware
- Essere in grado di impostare documenti di testo semplici e di creare ed automatizzare tabelle semplici per elaborazioni extracontabili
- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione e l'archiviazione dei documenti contabili
- Conoscere ed applicare i criteri di valutazione per le operazioni di chiusura dei conti e redazione del bilancio
- Essere in grado di effettuare verifiche mirate in ambito contabile, fiscale e dichiarativo
- Conoscere i principali indici di redditività, finanziari e patrimoniali
- Essere in grado di elaborare dei dati informativi del bilancio per la redazione di report significativi
- Saper lavorare in un team
- Conoscere ed applicare la normativa antitrust relativa al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

### ADDETTO AI SERVIZI GENERALI AZIENDALI

#### FIGURE PROFESSIONALI

---

Segretario – Segretario assistente

Addebi compiti vari di ufficio

Centralinista telefonico

#### AREA DI ATTIVITÀ

---

L'addetto è in grado di produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne con strumenti adeguati compresi quelli telematici, smistare richieste telefoniche, documenti cartacei ed informatici, organizzare, accedere a ed utilizzare archivi.

#### CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

---

- 1 Conoscere e applicare le tecniche della comunicazione verbale e telefonica per la gestione della relazione interpersonale
- 2 Conoscere le componenti, le fasi e gli obiettivi della comunicazione scritta e delle principali forme di comunicazione aziendale
- 3 Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione della posta e l'archiviazione dei documenti cartacei
- 4 Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per l'organizzazione delle riunioni
- 5 Conoscere e applicare le procedure per l'organizzazione di viaggi di lavoro
- 6 Conoscere la funzionalità dell'office automation
- 7 Conoscere gli elementi di base per navigare nella rete internet e gestire la posta elettronica
- 8 Conoscere l'ambiente dell'Office Automation ed essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware
- 9 Conoscere le innovazioni di processo di prodono e di consumo
- 10 Conoscere ed saper utilizzare le funzionalità avanzate dei software applicativi, quali per esempio, programmi di scrittura, calcolo, presentazioni ecc.
- 11 Essere in grado di produrre documenti semplici e complessi, tabelle e grafici relativi, presentazioni efficaci e sapere integrare i file relativi agli applicativi utilizzati
- 12 Saper lavorare in un team
- 13 Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

#### ADDETTO/TECNICO SISTEMI INFORMATICI E TELEMATICI

##### FIGURE PROFESSIONALI

---

Operatore  
Programmatore  
Analista  
Programmatore  
Tecnico programmatore di assistenza e installazione

#### AREA DI ATTIVITÀ

L'addetto è in grado di eseguire operazioni di data entry sui sistemi informatici gestionali, effettuare l'analisi dei processi organizzativi aziendali e delle relative attività, per elaborare, anche con il supporto di specialisti esterni, procedure per la gestione del sistema informativo aziendale (come ad es. amministrazione, produzione, commerciale, ...); è in grado di sviluppare programmi e di realizzare la manutenzione e personalizzazione utilizzando, anche in modo integrato, gli strumenti informatici e telematici aziendali e attraverso la conoscenza dei linguaggi di programmazione necessari; fornisce un supporto operativo agli utenti degli strumenti hardware e software in dotazione, intervenendo, in caso di anomalie, per il ripristino della funzionalità.

#### CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- Conoscere le metodiche e saper utilizzare gli strumenti per la creazione, disegno ed analisi dei processi aziendali che prevedono il ricorso a tecnologie informatiche
- Conoscere le metodologie di rilevazione dei fabbisogni informativi
- Conoscere ed utilizzare le metodologie e le tecniche di rappresentazione dei processi a contenuto informatico
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti informatici a supporto delle metodologie e tecniche di analisi
- Eseguire operazioni di caricamento ed estrazione dei dati sui sistemi informatici aziendali
- Conoscere gli strumenti hardware per progettare architetture informatiche di rete
- Essere in grado di utilizzare i principali linguaggi di programmazione per realizzare, modificare e personalizzare programmi
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativo o informativo tra le sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici
- Saper lavorare in un team
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

#### TECNICO ACQUISTI

##### FIGURE PROFESSIONALI

Approvvigionatore

#### AREA DI ATTIVITÀ

L'addetto, nel quadro degli obiettivi e delle attività della funzione acquisti, è in grado di affrontare le problematiche determinate dall'oggetto/servizio acquistato, attraverso la scelta e l'omologazione dei fornitori; è in grado di considerare gli aspetti procedurali legati alla determinazione dei fabbisogni interfacciandosi con la logistica aziendale per la gestione delle richieste d'acquisto; sa pervenire alla formulazione delle richieste d'offerta ed alla loro valutazione anche per mezzo delle conoscenze degli aspetti legali dei contratti di acquisto e della capacità di gestire la trattativa sia dal punto di vista tecnico che comportamentale.

#### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

---

- Conoscere le problematiche determinate dall'oggetto/servizio acquistato
- Essere in grado di gestire gli aspetti procedurali legati alla determinazione dei fabbisogni e per l'elaborazione del budget degli approvvigionamenti
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche per la valutazione e selezione dei fornitori
- Essere in grado di gestire le richieste di acquisto
- Conoscere gli aspetti legali riferiti alle tipologie di contratti maggiormente utilizzate
- Essere in grado di formulare le richieste di offerta e di valutare le offerte
- Essere in grado di gestire una trattativa d'acquisto dal punto di vista tecnico e comportamentale
- Saper promuovere i collegamenti tecnici ed gestionali di tipo operativi o informativi tra le sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici con particolare riferimento alla programmazione della produzione e alla gestione delle scorte e dei magazzini
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti previsti dal sistema gestionale aziendale e le tecniche e gli strumenti per l'e-procurement
- Saper lavorare in un team
- Conoscere ed applicare la normativa antinfettivistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

### **TECNICO AREA SELEZIONE/SVILUPPO/FORMAZIONE RISORSE UMANE**

#### **FIGURE PROFESSIONALI**

---

Addetto alla selezione/sviluppo/formazione delle Risorse Umane.

#### **AREA DI ATTIVITÀ**

---

Il Tecnico Area Gestione del Personale possiede padronanza degli strumenti, metodi e tecniche per la pianificazione, programmazione e controllo della gestione del personale.

Utilizza le risorse (tecniche ed economiche) assegnate, svolgendo i propri compiti in un ottico di integrazione con le altre funzioni/processi aziendali e di miglioramento tecnico - organizzativo anche grazie a capacità di problem solving/ot/ving e di innovazione.

#### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

---

- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione personale

- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e gestione delle risorse umane
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "personale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere gli elementi fondamentali relativi alla progettazione di una struttura organizzativa
- Conoscere gli strumenti e le metodologie per il reclutamento e la selezione del personale
- Conoscere gli strumenti, le metodologie e la normativa per la formazione, lo sviluppo e la valutazione del personale
- Essere in grado di utilizzare software applicativi e strumenti informatici e telematici a supporto delle attività gestite
- Essere in grado di pianificare, gestire e controllare le variabili organizzative ed economico-finanziarie più rilevanti per l'attività; essere in grado di strutturare efficacemente le attività, le risorse possedute, il tempo disponibile per il raggiungimento di un obiettivo (organizzazione/programmazione)
- Essere in grado di catturare l'attenzione dell'interlocutore attraverso una comunicazione chiara, sintetica ed esauriente, mostrando interesse verso il confronto e l'ascolto attivo delle opinioni altrui al fine di favorire e sviluppare le relazioni interpersonali (comunicazione)
- Essere in grado di individuare e risolvere i problemi analizzandoli e giungendo rapidamente alla proposta di soluzioni efficaci e coerenti, mantenendo una visione integrata di tutte le variabili presenti (ad esempio economiche, aziendali, umane, tecniche e di contesto) (elaborazione sistematica/problem setting/solving)
- Essere in grado di individuare soluzioni innovative e promuovere nuove modalità nel risolvere i problemi creando nella proprio ambito di riferimento le condizioni perché ci possa essere innovazione (innovazione)
- Essere in grado di coordinare tecnicamente un gruppo di lavoro funzionale o interfunzionale costituito da persone interne e/o esterne all'azienda
- Saper lavorare in un team
- Conoscere ed applicare la normativa antitrust, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

## **TECNICO AREA MARKETING**

### **FIGURE PROFESSIONALI**

Addetto al Marketing

### **AREA DI ATTIVITÀ**

Il Tecnico Area Marketing, possiede padronanza degli strumenti, metodi e tecniche che permettano di svolgere funzioni di marketing strategico ed operativo.

### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "marketing e vendite"
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale

- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "marketing e vendite" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie di analisi del mercato e della concorrenza
- Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie per l'individuazione dei bisogni del cliente e di formulazione di risposte adeguate
- Capacità di gestione delle principali leve del marketing mix: prodotto, prezzo, distribuzione e comunicazione
- Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzando le linee guida per il futuro
- Essere in grado di scegliere e di rispondere alle esigenze sia del cliente interno che esterno, ponendosi nell'ottica che il proprio lavoro è rivolto ad un cliente finale, andando anche oltre la propria competenza specifica (orientamento al cliente)
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antitrust/riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

## **TECNICO AREA AMMINISTRAZIONE/GESTIONE DEL PERSONALE**

### **FIGURE PROFESSIONALI**

Adetto all'Ufficio del Personale

### **AREA DI ATTIVITÀ**

Il **Tecnico Area Amministrazione del Personale**, possiede la conoscenza del diritto del lavoro e del Cost di riferimento, della padronanza degli aspetti giuridici, amministrativi e fiscali che regolano il rapporto di lavoro.

### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

- Conoscere le tematiche inerenti la costituzione, gestione ed estinzione del rapporto, in particolare per quanto attiene il profilo giuslavoristico
- Conoscere gli adempimenti amministrativi (previdenziali) e fiscali relativi a tutte le fasi del rapporto di lavoro, dall'instaurazione alla risoluzione
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti operativi per l'attività di amministrazione del personale
- Essere in grado di applicare le modalità di calcolo degli elementi retributivi, contributivi e fiscali per la predisposizione del cedolino paga e la compilazione della modulistica previdenziale e fiscale
- Relazionarsi con le Rappresentanze sindacali interne e con le Organizzazioni sindacali
- Relazionarsi con le Associazioni datoriali territoriali e di categoria
- Conoscere gli specifici approfondimenti sulla applicazione di alcune disposizioni che riguardano l'amministrazione del personale, focalizzando l'analisi sulle novità introdotte dalle disposizioni di legge in materia

- Essere in grado di utilizzare software applicativi e strumenti informatici e telematici a supporto delle attività gestite
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antirackettistica, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

## **TECNICO AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO**

### **FIGURE PROFESSIONALI**

Addetto al controllo di gestione

### **AREA DI ATTIVITÀ**

Il Tecnico Area Pianificazione e Controllo possiede la padronanza degli strumenti metodi e tecniche per la pianificazione, programmazione e controllo economico.

### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

- Conoscere le logiche e le modalità di pianificazione di lungo e medio e di programmazione di breve termine
- Conoscere le procedure tecnico-amministrative più appropriate, sia per aziende con produzioni in serie o/o processo che per quelle operanti su commessa
- Essere in grado di impostare un piano di contabilità (piano dei costi, piano dei centri, dei prodotti)
- Conoscere le principali configurazioni di costo e capacità di utilizzo a fini gestionali
- Conoscere ed essere in grado di utilizzare le metodologie di controllo gestionale, sia dal punto di vista tecnico che dal punto di vista amministrativo
- Conoscere ed essere in grado di utilizzare le metodologie di base per impostare correttamente o/o migliorare le procedure di elaborazione del budget
- Essere in grado di realizzare l'aggregazione dei dati, la consolidazione e la costruzione di report significativi
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "pianificazione e controllo" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere ed applicare la normativa antirackettistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

## **TECNICO AREA ELABORAZIONE DATI**

### **FIGURE PROFESSIONALI**

Addetto all'elaborazione dati

#### AREA DI ATTIVITÀ

Il **Tecnico Area Elaborazione Dati** conosce in modo approfondito i processi organizzativi primari e di supporto e le relative attività, ha padronanza degli strumenti, linguaggi, software dell'informatica e communication technology, contribuisce allo sviluppo ed alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

#### CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- » Conoscere le metodiche e saper utilizzare gli strumenti per la creazione, il disegno e l'analisi dei processi aziendali che prevedono il ricorso a tecnologie informatiche
- » Eseguire operazioni di caricamento e di estrazione dei dati sui sistemi informatici aziendali
- » Conoscere gli strumenti hardware per progettare architetture informatiche di rete
- » Essere in grado di utilizzare i più diffusi linguaggi di programmazione per realizzare, modificare e personalizzare programmi (ovviamente in relazione a quanto già in dotazione aziendale)
- » Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "elaborazione dati" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- » Suggeste modifiche/integrazioni nell'acquisizione e nel flusso dei dati sui sistemi in dotazione
- » Saper lavorare in un team di lavoro
- » Conoscere ed applicare la normativa antinformatica riferita al ruolo, la misura di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

#### TECNICO AREA RICERCA & SVILUPPO

##### FIGURE PROFESSIONALI

Addetto all'ufficio ricerca e sviluppo

#### AREA DI ATTIVITÀ

Il **Tecnico Area Ricerca & Sviluppo**, conoscendo le tecnologie di comparto, è in grado di implementare e gestire progetti e programmi di ricerca e sviluppo per l'innovazione di prodotto e di processo.

#### CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- » Conoscere le logiche dello sviluppo innovativo del prodotto (lean development)
- » Saper impostare ed applicare le tecniche ed i metodi di programmazione delle attività secondo le logiche del Project Management
- » Conoscere e saper utilizzare le metodologie per la gestione di progetti e programmi di ricerca e sviluppo (ad esempio product lifecycle management, engineering collaboration, ecc.)

- Conoscere le tecniche e gli strumenti per la sperimentazione e la prototipazione rigide e virtuale (ad esempio digital mock up, simulazioni CAE, virtual prototyping, ecc.)
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche, gli strumenti e le metodologie per l'integrazione tra la sperimentazione virtuale e quella fisica
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "ricerca & sviluppo" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

## **TECNICO AREA PRODUZIONE**

---

### **FIGURE PROFESSIONALI**

Addetti all'ufficio produzione

### **AREA DI ATTIVITÀ**

Il **Tecnico Area Produzione** conoscendo le tecniche organizzative e le metodologie per la gestione delle "operations" è in grado di coordinare le risorse assegnate ad un reparto e/o ad una o più linee di produzione monitorando i risultati in termini di produttività e qualità delle lavorazioni.

### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

- Saper applicare le tecniche di studio dei metodi, di misurazione dei tempi, studio del layout e del flusso delle lavorazioni, utilizzando le metodologie e gli strumenti per impostare programmi per la valutazione dell'efficienza e per il recupero della produttività delle lavorazioni
- Saper analizzare il processo ed i cicli di lavorazione per proporre soluzioni tecnologiche per la razionalizzazione ed il miglioramento delle lavorazioni
- Conoscere gli strumenti operativi del sistema logistico
- Saper applicare le tecniche previste dai sistemi di programmazione (MRP, "push" e "pull") e loro evoluzioni, elaborare programmi di produzione e applicare tecniche e strumenti per il controllo del loro avanzamento
- Saper interpretare ed applicare le tecniche ed i metodi di programmazione delle attività secondo le logiche della produzione su commessa e del Project Management
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "produzione" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

## **TECNICO AREA MANUTENZIONE**

### **FIGURE PROFESSIONALI**

Addetto all'area manutenzione

#### **AREA DI ATTIVITÀ**

Il **Tecnico Area Manutenzione**, grazie alla conoscenza delle tecniche organizzative e delle metodologie per la gestione della manutenzione è in grado di coordinare le risorse assegnate per garantire l'efficienza degli impianti e dei macchinari riducendo i tempi di fermo macchina per il ripristino delle anomalie di funzionamento.

#### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

- Conoscere il ruolo della manutenzione nell'azienda e la sua integrazione con il processo produttivo
- Conoscere gli indicatori di affidabilità dei sistemi produttivi
- Conoscere le politiche e le logiche di manutenzione (piccolo intervento, manutenzione programmata, manutenzione preventiva - su condizione)
- Conoscere ed essere in grado di applicare le tecniche per l'organizzazione degli interventi di manutenzione
- Conoscere le caratteristiche e la struttura del sistema informativo per la manutenzione (gestione "ordini di lavoro", "diari macchine", ecc., reporting di manutenzione)
- Conoscere le logiche della manutenzione autonoma in termini di distribuzione delle competenze tra area produzione ed area manutenzione
- Conoscere i nuovi modelli organizzativi della manutenzione (unità autonome di produzione, ecc.)
- Conoscere i concetti base del TPM (Total Productive Maintenance) e la modalità organizzativa per la sua introduzione in azienda
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "manutenzione" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza o di tutela dell'ambiente di lavoro

## **ADDETTO AREA COMMERCIALE**

### **FIGURE PROFESSIONALI**

Addetto all'ufficio commerciale

#### **AREA DI ATTIVITÀ**

L'**Addetto Area Commerciale**, sulla base della conoscenza tecnico/specialistiche in possesso e delle capacità richieste per una corretta copertura del ruolo, è in grado di gestire le attività tecnico professionali della funzione commerciale, cura la relazione con il mercato e la clientela per l'analisi

delle esigenze e dei bisogni, promuovere l'offerta aziendale e predisporre soluzioni tecniche e proposte economiche.

#### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

- Conoscere le caratteristiche del settore/comparto di appartenenza e dei principali processi, tecnologie, prodotti/servizi aziendali e possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori macrologici in una logica di filiera (comparto aziendale)
- Conoscere i processi, le procedure ed i documenti che competono alla funzione/processo, (processi interni) ovvero:

  - conoscere le procedure interne per la gestione economico-finanziaria, la gestione dei rapporti con le altre funzioni/processi, servizi, uffici, enti produttivi
  - conoscere le procedure previste dal sistema qualità
  - conoscere il sistema gestionale aziendale

- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "commerciale"
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale
- Conoscere i processi "clientelari" della funzione "commerciale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere le logiche dell'orientamento al mercato ed applicare gli strumenti del marketing
- Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandosi in linee guida per il futuro
- Conoscere e sapere rappresentare l'offerta di servizi e prodotti dell'azienda anche dal punto di vista tecnico
- Essere in grado di predisporre soluzioni tecniche e proposte economiche
- Essere in grado di identificare le fasi in cui si articola il processo di vendita (dalla proiezione al post-vendita)
- Conoscere e padroneggiare gli strumenti e le metodologie principali per la gestione dell'attività di vendita dal punto di vista dell'organizzazione dell'attività
- Conoscere i principi dell'orientamento al cliente
- Conoscere i principi e gli elementi di base della relazione interpersonale e della comunicazione efficace (verbale e non verbale)
- Essere in grado di gestire le criticità dell'agire comunicativo
- Applicare i metodi e le tecniche per la negoziazione e la gestione delle obiezioni
- Conoscere i principi della comunicazione telefonica
- Conoscere ed saper utilizzare gli strumenti necessari alla predisposizione e alla verifica dei risultati raggiunti dalla propria attività
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro.

## Allegato 6 - Profili formativi per il Settore Odontotecnica

Ambito di attività: amministrazione e contabilità

Area di competenza di base

Inglese livello intermedio, normative in materia di sicurezza, insegnamenti di diritto del lavoro, sistemi operativi (windows), pacchetto Office.

Area di competenza tecnico-professionale

	Centrale	Aggiuntiva
Strumentale		
tecnico/tecnologica	<p>Uso di computer, calcolatrici e programmi contabili (Loruslab e Pican)</p> <p>Uso di strumenti di comunicazione (fax, telefono, e-mail)</p> <p>Uso della modulistica (bolle, ordini, schede di programmazione lavoro, contabilità, ecc.)</p> <p>Uso di tecniche per la registrazione informatica delle commesse ricevute</p> <p>Utilizzo di tecniche per l'imballaggio dei prodotti da consegnare e la predisposizione alla spedizione</p> <p>Utilizzo di tecniche per la stesura dei documenti di conformità e di certificazione dei prodotti</p> <p>Uso di tecniche per la stesura di fatture da inviare ai clienti e per la loro registrazione</p>	<p>Utilizzo di tecniche per la stesura delle schede di lavorazione</p> <p>Uso di tecniche per l'attribuzione di codici identificativi alla commessa ricevuta</p> <p>Utilizzo dei programmi di gestione del laboratorio</p> <p>Utilizzo di tecniche per il pagamento online dei bollettini</p>
concettuale	<p>Conoscenza dei principi di ragioneria e contabilità</p> <p>Conoscenza del software (amministrativo, gestionale)</p> <p>Conoscenza delle tecniche per la fatturazione e per la registrazione dei pagamenti</p> <p>Conoscenza di modalità di</p>	<p>Conoscenza delle procedure per l'aggiornamento dei registri dei rifiuti da smaltire</p> <p>Conoscenza delle scadenze per il pagamento delle imposte</p> <p>Conoscenza delle modalità di archiviazione informatica delle foto dei prodotti</p>

	<p>archiviazione di dati e di registrazioni (informatica dalle domande ricevute)</p> <p>Conoscenza delle modalità di predisposizione dei documenti di conformità e di certificazione</p> <p>Conoscenza delle modalità per la preparazione alle spedizioni dei prodotti</p> <p>Conoscenza delle procedure per la gestione dei rapporti con le banche, le assicurazioni, le AASSLL</p>	
Organizzativa		
- conoscenza del ciclo produttivo	<p>Conoscenza delle fasi di lavorazione amministrativa e contabile</p> <p>Conoscenza delle modalità di programmazione e registrazione delle domande</p>	
- uso di risorse interne (umane, di tempo, materie prime e finanze)	<p>Gestione pagamenti e scadenze</p> <p>Ricerca e collaborazione con i responsabili delle diverse aree produttive</p>	Insegnamento da parte degli addetti più esperti ed dipendenti meno esperti di procedure di gestione del lavoro
- uso di risorse esterne	<p>Gestione dei rapporti con commercialisti, assicurazioni, banche, uffici postali e AASSLL</p> <p>Gestione dei rapporti con le aziende che si occupano dello smaltimento dei rifiuti speciali</p> <p>Cura dei rapporti burocratico-finanziari con i clienti e i fornitori</p>	
Relazionale		
- interna (cura delle relazioni interpersonali)	<p>Aiuto e collaborazione con i colleghi e i capi reparto di ciascuna area</p>	
- esterna (ragliere gli elementi del contesto di riferimento)	<p>Gestione dei rapporti con clienti, commercialisti, fornitori, assicurazioni, banche e AASSLL</p> <p>Gestione dei rapporti con le</p>	

	valende che si occupa dello smaltimento dei rifiuti speciali Cura dei rapporti burocratici-finanziari con i clienti e i fornitori	
Strategica		
- individuazione di procedure applicative a partire da un progetto o da un'idea		
- individuazione di modi per fronteggiare una crisi		Gestione dei rapporti con la clientela qualora emergono problemi burocratici
- individuazione di modi per innovare la produzione	Formazione e aggiornamento attraverso corsi per l'utilizzo del computer	Formazione attraverso corsi di contabilità, stenodattilografia e per segreteria Formazione su specifico programma-software per gestione del laboratorio con aggiornamenti annuali da internet gestiti dal fornitore
- individuazione di modi per allocare meglio i prodotti		Archiviazione di studi, relazioni fotografiche su lavori particolari eseguiti
- individuazione dei modi per promuoversi come soggetto	Formazione e aggiornamento attraverso corsi per l'utilizzo del computer	Formazione attraverso corsi di contabilità, stenodattilografia e per segreteria Formazione su specifico programma-software per gestione del laboratorio con aggiornamenti annuali da internet gestiti dal fornitore

**Ambito di attività: realizzazione protesi fisse e mobili**

*Area di competenza di base*

Inglese livello base, normativa in materia di sicurezza, lineamenti di diritto del lavoro, sistemi operativi (windows), pacchetto Office.

*Area di competenza tecnico-professionale*

	Centrale	Aggiuntive
Strumentale		

tecnologia/tecnologica	<p>Applicazione di tecniche e strumenti per la progettazione operativa delle protesi</p> <p>Applicazione di tecniche per la lavorazione di modelli in gesso</p> <p>Applicazione di tecniche, uso di strumenti e materiali adatti per la realizzazione di protesi metalliche</p> <p>Applicazione di tecniche di sabbiatura, ossidazione e opacizzazione della protesi metalliche</p> <p>Applicazione di tecniche e uso di materiali adeguati per la riparazione di protesi danneggiate</p> <p>Uso di strumenti e macchinari per la modellazione del gesso, spatole, macchine sottovuoto per modellare il gesso, miscelatori, macchine per la colatura e rifinitura del modello, manipoli-trepani, impastatore, frasi, coltello per gesso, pennelli, vibratori, seghe modelli, guanti, cicale, cucchiai, vaporizzatrice) e la verifica del modello (articolatori)</p> <p>Uso di strumenti, macchinari e materiali per la preparazione e rifinitura delle protesi metalliche (per la preparazione e fusione dei modelli in cera, per la realizzazione e rifinitura delle protesi metalliche: spatole per modellare, spatole elettriche, vari tipi di cera, cilindri, forni, fonderie, materiali come oro, cromo, titanio, trapani, manipolo a micromotore, frasi, presse, siringhe per la resina, centrifuga, cannello, vaporizzatrice, aspiratore, occhiali di protezione, fresatore, parallelometro, pantole, lucidatrici, sabbiatrici, burner-erogatore di fiamma, ecc.)</p> <p>Applicazione di tecniche per le saldature con il laser</p> <p>Verifica della qualità del prodotto in fase di realizzazione</p> <p>Applicazione di tecniche per la realizzazione di protesi provvisorie</p> <p>Applicazione di tecniche per la realizzazione di modelli in combinata</p> <p>Applicazione di tecniche per la lavorazione e la rifinitura delle protesi nelle diverse fasi</p> <p>Applicazione di tecniche per la lavorazione e rifinitura dei ganci estetici e degli ancoraggi</p> <p>Applicazione di tecniche di assemblaggio del</p>	<p>utilizzo del computer per la preparazione della scheda tecnica del prodotto</p>
------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------

	<p>componenti delle protesi mobili</p> <p>Applicazione di tecniche per il montaggio dei denti preformati</p> <p>Applicazione di tecniche di cottura delle protesi</p> <p>Applicazione di tecniche di lavaggio e sgrassaggio delle protesi</p> <p>Applicazione di tecniche di rimodellazione e ridefinizione delle protesi mobili</p> <p>Applicazione di tecniche di preparazione della resina e di resinatura delle protesi</p>	
- concettuale	<p>Conoscenza delle procedure di lavorazione e delle caratteristiche del gesso (duro, morbido, estraduro) Conoscenza delle procedure di lavorazione e delle caratteristiche dei vari tipi di cera</p> <p>Conoscenza delle caratteristiche dei materiali metallici impiegati per la realizzazione delle protesi (cromocobalto, oro, titanio)</p> <p>Conoscenza dei tempi di lavorazione dei metalli e della cera</p> <p>Conoscenza delle tecniche di fusione dei materiali impiegati per la realizzazione delle protesi</p> <p>Conoscenza delle tecniche di cottura delle protesi durante le fasi di realizzazione</p> <p>Conoscenza delle procedure e dei materiali per la preparazione al rivestimento estetico delle protesi</p> <p>Conoscenza delle procedure di analisi e preparazione allo modellazione delle impronte fatte dagli odontoiatri</p> <p>Conoscenza delle procedure di lavorazione, di rifinitura e di assemblaggio delle protesi nelle diverse fasi</p> <p>Conoscenza delle tecniche di realizzazione delle protesi combinata</p> <p>Conoscenza delle tecniche di preparazione della resina e per la resinatura delle protesi</p>	<p>Anticipazione dell'immagine finale del prodotto finito e delle fasi e degli strumenti necessari per realizzarlo</p> <p>Conoscenza di tecniche di saldatura</p> <p>Conoscenza di procedure per la ricreazione dell'impronta</p>
Organizzativa		
- conoscenza del ciclo produttivo	Conoscenza delle fasi del ciclo di lavorazione del prodotto	
- uso di risorse interne (materie prime, umane,	<p>Pianificazione del lavoro nel proprio ambito di attività</p> <p>Coordinamento con le fasi a monte e a valle del</p>	Uso di materiali innovativi per la realizzazione di un prodotto di qualità

di tempo e finanze)	<p>processo di lavorazione</p> <p>Calcolo dei tempi necessari per la realizzazione delle lavorazioni nel proprio ambito di attività</p> <p>Preparazione degli strumenti e dei materiali per la realizzazione del prodotto nelle diverse fasi</p>	<p>Insegnamento da parte degli addetti più esperti ai dipendenti meno esperti di tecniche di lavorazione e uso di materiali attraverso affiancamento nelle fasi di realizzazione del prodotto.</p> <p>Consegna dei prodotti agli studi dentistici o ricezione delle commesse da eseguire</p>
- uso di risorse esterne	<p>Pianificazione del lavoro in relazione alle esigenze e aspettative degli studi dentistici (clienti)</p> <p>Coordinamento con il committente dentista al fine della realizzazione adeguata del prodotto</p>	<p>Gestione dei rapporti con i fornitori di materie prime e attrezzature</p> <p>Consegna dei prodotti agli studi dentistici o ricezione delle commesse da eseguire</p>
<b>Relazionale</b>		
- Interna (cura delle relazioni interpersonali)	<p>Coordinamento con le attività svolte a monte e a valle</p> <p>Ricordo e collaborazione tra colleghi e con il titolare nello svolgimento delle attività</p>	<p>Formazione mediante affiancamento a colleghi più esperti per apprendimento di tecniche di lavorazione e uso di materiali</p>
- esterna (cogliere gli elementi del contesto di riferimento)	<p>Interpretazione delle indicazioni dei dentisti (clienti)</p> <p>Analisi e sviluppo delle richieste dei dentisti (clienti)</p> <p>Collaborazione con il committente dentista a conclusione di alcune fasi del ciclo di lavorazione al fine di realizzare un prodotto adeguato</p>	<p>Gestione dei rapporti con i fornitori di materie prime e attrezzature</p> <p>Gestione dei rapporti con i clienti dentisti</p>
<b>Strategica</b>		
- individuazione di procedure applicative a partire da un progetto o da un'idea	<p>Ricerca di materiali nuovi biocompatibili e performanti</p> <p>Ricerca di prodotti di sintesi polimeri che possano sostituire un metallo</p> <p>Ricerca di nuovi sistemi di saldatura a coesione tra metalli</p>	
- individuazione di modi per fronteggiare una crisi		<p>Collaborazione, scambio di consigli con colleghi di altri laboratori</p>

- individuazione di modi per innovare la produzione	Formazione e aggiornamento attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature	Sperimentazione di nuovi materiali e prodotti Aggiornamento attraverso la lettura di riviste specializzate del settore Partecipazione a incontri di formazione organizzati da fornitori in materie prime e attrezzature Collaborazione, scambio di consigli con colleghi di altri laboratori
- individuazione di modi per allocare meglio i prodotti	Verifica della qualità del prodotto in fase di realizzazione e a conclusione delle diverse fasi di lavorazione	Cura dei rapporti con gli studenti
- individuazione dei modi per promuoversi come soggetto	Formazione e aggiornamento attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature Corsi di aggiornamento su impiantologia, masticazione, scienza dei materiali, metallurgia, chimica specifica per l'odontotecnica	Sperimentazione di nuovi materiali e prodotti Aggiornamento attraverso la lettura di riviste specializzate del settore Partecipazione a incontri di formazione organizzati da fornitori di materie prime e attrezzature Collaborazione, scambio di consigli con colleghi di altri laboratori

#### Ambito di attività: realizzazione scheletrati

##### Area di competenza di base

Inglese livello base, normativa in materia di sicurezza, insegnamenti di diritto del lavoro, sistemi operativi (windows), pacchetto Office.

##### Area di competenza tecnico-professionale

	Centrale	Aggiuntiva
Strumentale		
- tecnica/tecnologica	Applicazione di tecniche per la progettazione operativa dello scheletrato Applicazione di tecniche per la realizzazione di	Applicazione di tecniche di lobbatura del prodotto

	<p>protesi scheletriche</p> <p>Applicazione di tecniche per l'assemblaggio dei componenti delle protesi scheletriche</p> <p>Applicazione di tecniche di rifinitura e lucidatura di scheletrati</p> <p>Applicazione di tecniche di saldatura di attacchi</p> <p>Applicazione di tecniche per l'elettrofusione</p> <p>Applicazione di tecniche per il montaggio di capsule su scheletrati</p> <p>Uso di materiali, tecniche e strumenti adeguati per la lavorazione e l'assemblaggio dei componenti delle protesi scheletriche (sartole d'acciaio, spatola elettrica, trapani, punte per lucidare lo scheletrato, macchina per elettrofusioni, bombole di ossigeno e acetilene, carneli, macchina per sabbatrici, isoparallelometro, vitromotore, ecc.)</p>	fuso
- concettuale	<p>Conoscenza della procedura di lavorazione, di rifinitura e lucidatura degli scheletrati</p> <p>Conoscenza delle procedure di assemblaggio dei componenti e delle tecniche di saldatura</p> <p>Conoscenza delle tecniche di montaggio delle capsule sulle protesi scheletriche</p> <p>Conoscenza delle caratteristiche dei materiali impiegati per la realizzazione delle protesi scheletriche</p> <p>Conoscenza delle caratteristiche dei denti - capsule impiegate per la realizzazione delle protesi scheletriche</p> <p>Conoscenza del funzionamento delle macchine e degli strumenti per la realizzazione di scheletrati</p>	<p>Conoscenza delle modalità per la progettazione operativa degli scheletrati</p> <p>Conoscenza delle modalità per la ridefinizione operativa del progetto degli scheletrati</p> <p>Anticipazione dell'immagine finale del prodotto finito e delle fasi e degli strumenti necessari per realizzarlo</p>
Organizzativa		
- conoscenza del ciclo produttivo	Conoscenza delle fasi del ciclo di lavorazione del prodotto	
- uso di risorse interne (materie prime, umane, di tempo e finanze)	<p>Pianificazione del lavoro nel proprio ambito di attività</p> <p>Calcolo dei tempi necessari per la realizzazione delle lavorazioni nel proprio ambito di attività</p> <p>Preparazione degli strumenti e dei materiali per la realizzazione del prodotto nelle diverse fasi</p>	
- uso di risorse esterne	Pianificazione del lavoro in relazione alle esigenze e aspettative degli studi dentistici (clienti)	Gestione dei rapporti con i fornitori di materie prime

		e attrezzature
Relazionale		
- interna (cura delle relazioni interpersonali)	Ricordo con le attività svolte da colleghi in altri reparti	Formazione mediante affiancamento a colleghi più esperti per apprendimento di tecniche di lavorazione e uso di materiali
- esterna (cogliere gli elementi dei contesti di riferimento)	Interpretazione delle indicazioni dei dentisti (clienti) Analisi e sviluppo delle richieste dei dentisti (clienti)	Gestione dei rapporti con i fornitori di materie prime e attrezzature
Strategica		
- individuazione di procedure applicative a partire da un progetto o da un'idea		
- individuazione di modi per fronteggiare una crisi		
- individuazione di modi per innovare la produzione	Formazione e aggiornamento attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature	Partecipazione a incontri di formazione organizzati da fornitori di materie prime e attrezzature
- individuazione di modi per allocare meglio i prodotti	Verifica della qualità del prodotto in fase di realizzazione e a conclusione delle diverse fasi di lavorazione	Cura dei rapporti con gli studi dentistici
- individuazione dei modi per promuoversi come soggetto	Formazione e aggiornamento attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature	Partecipazione a incontri di formazione organizzati da fornitori di materie prime e attrezzature

Ambito di attività: rivestimento estetico

Area di competenza di base

Inglese livello base, normativa in materia di sicurezza, inquadramento di diritto del lavoro, sistemi operativi (windows), pacchetto Office.

Area di competenza tecnico-professionale

	Centrale	Aggiuntiva
Strumentale		
- tecnica/tecnologica	<p>Applicazione di tecniche di ceramizzazione delle protesi metalliche</p> <p>Applicazione di tecniche di rivestimento in resina delle protesi metalliche</p> <p>Applicazione di tecniche di rifinitura e lucidatura delle protesi</p> <p>Applicazione di tecniche per la colorazione del rivestimento</p> <p>Uso di strumenti per il rivestimento estetico e per la rifinitura delle protesi (spatole di metallo per impastare la ceramica, pennelli, forni per la cottura, trapani, frese, micromotori, ecc.)</p>	
- concettuale	<p>Conoscenza delle procedure di lavorazione e delle caratteristiche della ceramica</p> <p>Conoscenza delle procedure di lavorazione e delle caratteristiche delle resine</p> <p>Conoscenza delle modalità per la corretta definizione operativa del colore finale</p> <p>Conoscenza delle tecniche di cottura delle protesi in fase di lavorazione del rivestimento estetico</p>	<p>Anticipazione dell'immagine finale del prodotto finito e delle fasi e degli strumenti necessari per realizzarlo</p> <p>Conoscenza delle modalità di personalizzazione della colorazione in base al cliente</p>
Organizzativa		
- conoscenza del ciclo produttivo	Conoscenza delle fasi del ciclo di lavorazione del prodotto	
- uso di risorse interne (materie prime, umane, di tempo e finanze)	<p>Pianificazione del lavoro nel proprio ambito di attività</p> <p>Coordinamento con le fasi a monte e a valle del processo di lavorazione</p> <p>Calcolo dei tempi necessari per la realizzazione delle lavorazioni nel proprio ambito di attività</p> <p>Preparazione degli strumenti e dei materiali per la realizzazione del</p>	<p>Uso di materiali innovativi per la realizzazione di un prodotto di qualità</p> <p>Insegnamento da parte degli addetti più esperti ai dipendenti meno esperti di tecniche di lavorazione e uso di materiali attraverso affiancamento nelle fasi di realizzazione del prodotto</p>

	prodotto nelle diverse fasi	
- uso di risorse esterne	Pianificazione del lavoro in relazione alle esigenze e aspettative degli studi dentistici (clienti)	Gestione dei rapporti con i fornitori di materie prime e attrezzature
Relazionale		
- interna (cura delle relazioni interpersonali)	Coordinamento con le attività svolte a monte e a valle Raccordo con le attività svolte da colleghi in altri reparti	Formazione mediante affiancamento a colleghi più esperti per apprendimento di tecniche di lavorazione e uso di materiali
- esterna (cogliere gli elementi dei contesti di riferimento)	Interpretazione delle indicazioni dei dentisti (clienti) Analisi e sviluppo delle richieste dei dentisti (clienti)	Gestione dei rapporti con i fornitori di materie prime e attrezzature
Strategica		
- individuazione di procedure applicative a partire da un progetto o da un'idea		
- individuazione di modi per fronteggiare una crisi	Verifica della qualità del prodotto	
- individuazione di modi per innovare la produzione	Formazione e aggiornamento attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature	Sperimentazione di nuovi materiali e prodotti Aggiornamento attraverso la lettura di riviste specializzate del settore e Internet Partecipazione a incontri di formazione e aggiornamento organizzati dai fornitori sulle novità relative a prodotti, attrezzature e tecniche
- individuazione di modi per allocare meglio i prodotti	Verifica della qualità del prodotto in fase di realizzazione e a conclusione delle diverse fasi di lavorazione Cura dei dettagli della protesi (segnato sui denti, definizione delle forme) Personalizzazione del colore della protesi in base al cliente	Cura dei rapporti con gli studi dentistici Cura dell'estetica del prodotto per la soddisfazione del cliente
- individuazione dei modi	Formazione e aggiornamento	Sperimentazione di nuovi materiali e

per promuovermi come soggetto	Attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature Corsi di aggiornamento su ceramica estetica, colori ceramica e ceratura diagnostica	prodotti Aggiornamento attraverso la lettura di riviste specializzate del settore e Internet Partecipazione a incontri di formazione organizzati da fornitori di materie prime e attrezzature
----------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### Ambito di attività: ortodonzia

##### Area di competenza di base

Inglese livello base, normativa in materia di sicurezza, lineamenti di diritto del lavoro, sistemi operativi (windows), pacchetto Office.

##### Area di competenza tecnico-professionale

	Centrale	Aggiuntiva
Strumentale		
tecnica/tecnologica	<p>Applicazione di tecniche per la realizzazione di componenti per apparecchi per denti</p> <p>Applicazione di tecniche per l'assemblaggio, la rifinitura e la lucidatura dei componenti degli apparecchi per denti</p> <p>Applicazione di tecniche di resinatura per la struttura base dell'apparecchio ortodontico</p> <p>Uso di materiali, tecniche e strumenti adatti per la lavorazione e l'assemblaggio dei componenti degli apparecchi per denti (pinze, tronchesine, cera calda, trapani, resina, spazzole per lucidare, sidi, gommini, pomice, spatole, perfore, puntatrice, saldatrice, laser, bisturi, vaporizzatore, lucidatrice, ecc.)</p> <p>Applicazione di tecniche di piegatura dei fili</p> <p>Applicazione di tecniche di disinfezione del prodotto</p>	<p>Verifica della qualità del prodotto in fase di realizzazione</p> <p>Verifica della qualità del prodotto finito</p> <p>Predisposizione di modelli da archivio in gesso per l'analisi dei risultati della cura</p> <p>Applicazione di tecniche per la colorazione della resina o dei fili o l'aggiunta di brillantini e immagini</p>
concettuale	<p>Conoscenza delle procedure di lavorazione, di assemblaggio, rifinitura e lucidatura dei componenti degli apparecchi per denti</p> <p>Conoscenza delle caratteristiche dei materiali impiegati per la realizzazione degli apparecchi per denti</p> <p>Conoscenza delle modalità di utilizzo e delle</p>	<p>Conoscenza di tecniche di saldatura</p> <p>Anticipazione dell'immagine finale del prodotto finito e delle fasi e degli strumenti necessari</p>

	<p>caratteristiche delle resine</p> <p>Conoscenza delle tecniche di colorazione della resina</p> <p>Conoscenza delle tecniche di piegatura dei fili metallici</p> <p>Conoscenza delle modalità di trasposizione operative delle richieste di lavoro degli studi dentistici</p>	per realizzare
Organizzativa		
- conoscenza del ciclo produttivo	Conoscenza delle fasi del ciclo di lavorazione del prodotto	
- uso di risorse interne (materie prime, umane, di tempo e finanze)	<p>Pianificazione del lavoro nel proprio ambito di attività</p> <p>Calcolo dei tempi necessari per la realizzazione delle lavorazioni nel proprio ambito di attività</p> <p>Preparazione degli strumenti e dei materiali per la realizzazione del prodotto nelle diverse fasi</p>	
- uso di risorse esterne	Pianificazione del lavoro in relazione alle esigenze e aspettative degli studi dentistici (clienti)	<p>Coordinamento nella progettazione operativa delle attività con il dentista committente</p> <p>Consegna dei prodotti agli studi dentistici o ricezione delle commesse da eseguire</p>
Relazionale		
- interne (cura delle relazioni interpersonali)	Raccordo tra colleghi e con il titolare nello svolgimento dell'attività	
- esterne (cogliere gli elementi dei contesti di riferimento)	<p>Interpretazione delle indicazioni dei dentisti (clienti)</p> <p>Analisi e sviluppo delle richieste dei dentisti (clienti)</p>	<p>Coordinamento nella progettazione operativa delle attività con il dentista committente</p> <p>Gestione dei rapporti con i clienti dentisti</p>
Strategica		
- individuazione di procedure applicative a partire da un progetto o	Colorazione della resina o dei fili o aggiunta di brillantini o immagini per gli apparecchi destinati a	

da un'idea	(bambini)	
- Individuazione di modi per fronteggiare una crisi		
- Individuazione di modi per rinnovare la produzione	Formazione e aggiornamenti attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature Aggiornamento e informazione sulle novità e le caratteristiche del settore attraverso riviste specializzate e libri sulla materia	Aggiornamento e informazione sulle novità e le caratteristiche del settore attraverso la visione di videocassette
- Individuazione di modi per allocare meglio i prodotti	Verifica della qualità del prodotto e conclusione delle diverse fasi di lavorazione	Cura dei rapporti con gli studi dentistici
- Individuazione di modi per promuoversi come soggetto	Formazione e aggiornamenti attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature Aggiornamento e informazione sulle novità e le caratteristiche del settore attraverso riviste specializzate e libri sulla materia Colorazione della resine o dei fili o aggiunta di brillantini e immagini per gli apparecchi destinati a bambini	Aggiornamento e informazione sulle novità e le caratteristiche del settore attraverso la visione di videocassette

**DECRETO 26 maggio 2009 , n. 86**

Regolamento concernente la definizione dei profili di competenza dei restauratori e degli altri operatori che svolgono attività complementari al restauro o altre attività di conservazione dei beni culturali mobili e delle superfici decorate di beni architettonici, ai sensi dell'articolo 29, comma 7, del decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, recante il codice dei beni culturali e del paesaggio. (09G0097)

**Vigente al : 31-3-2023**

**IL MINISTRO PER I BENI  
E LE ATTIVITA' CULTURALI**

Visto l'articolo [17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400](#);

Visto il [decreto legislativo 20 ottobre 1998, n. 368](#), e successive modificazioni;

Visto il [decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42](#), e successive modificazioni, recante il «[Codice dei beni culturali e del paesaggio](#)», d'ora in avanti «Codice», ed in particolare l'articolo 29, comma 7;

Considerato che il processo di conservazione dei beni culturali mobili e delle superfici architettoniche decorate, richiede, in tutte le sue fasi, professionalità e competenze scientifiche, umanistiche, storico-artistiche, tecniche e operative di elevata qualità, allo scopo di garantire il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 1 del Codice, sulla base del principio di cooperazione tra Stato e Regioni;

Considerato, altresì, che l'individuazione dei beni culturali ai sensi degli articoli 10, 11 e 12 del Codice, nonché, degli istituti e dei luoghi della cultura di cui all'articolo 101 del Codice, pertiene a professionalità afferenti a specifiche aree disciplinari con competenze storico-critiche - quali: lo storico dell'arte, l'archeologo, l'architetto, l'archivista, il bibliotecario, l'etnoantropologo, il paleontologo - e che pertanto esse esercitano le rispettive competenze durante l'intero iter di svolgimento degli interventi conservativi, nel quadro di una programmazione coerente e coordinata dell'attività, come indicato al comma 1 dell'articolo 29

del Codice;

Acquisita l'intesa della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, nella seduta del 15 marzo 2007;

Acquisito il parere del Consiglio superiore per i beni culturali e paesaggistici nella seduta del 14 dicembre 2007;

Udito il parere interlocutorio del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva atti normativi nell'adunanza del 21 gennaio 2008, n. 138/2008;

Udito il parere definitivo del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva atti normativi nell'adunanza del 16 marzo 2009, n. 138/2008;

Vista la comunicazione al Presidente del Consiglio dei Ministri, a norma dell'[articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400](#), prot. n. 6660 del 26 marzo 2009;

A d o t t a  
il seguente regolamento:

Art. 1.  
Restauratore di beni culturali

1. Il restauratore di beni culturali mobili e di superfici decorate di beni architettonici, sottoposti alle disposizioni di tutela del Codice, e' il professionista che definisce lo stato di conservazione e mette in atto un complesso di azioni dirette e indirette per limitare i processi di degrado dei materiali costitutivi dei beni e assicurarne la conservazione, salvaguardandone il valore culturale. A tal fine, nel quadro di una programmazione coerente e coordinata della conservazione, il restauratore analizza i dati relativi ai materiali costitutivi, alla tecnica di esecuzione ed allo stato di conservazione dei beni e li interpreta; progetta e dirige, per la parte di competenza, gli interventi; esegue direttamente i trattamenti conservativi e di restauro; dirige e coordina gli altri operatori che svolgono attivita' complementari al restauro. Svolge attivita' di ricerca, sperimentazione e didattica nel campo della conservazione. Le attivita' che caratterizzano la professionalita' del restauratore sono descritte nell'allegato A al presente decreto.

2. La qualifica di «restauratore di beni culturali», acquisita ai sensi dell'articolo 182 del Codice, corrisponde al profilo professionale di cui al presente articolo.

Art. 2.  
Tecnico del restauro di beni culturali

1. Il tecnico del restauro di beni culturali mobili e superfici

decorate di beni architettonici, e' la figura professionale che collabora con il restauratore eseguendo, con autonomia decisionale strettamente afferente alle proprie competenze tecniche, determinate azioni dirette ed indirette per limitare i processi di degrado dei beni ed assicurarne la conservazione, operazioni di cui garantisce la corretta esecuzione secondo le indicazioni metodologiche ed operative, sotto la direzione ed il controllo diretto del restauratore. Ha la responsabilita' della cura dell'ambiente di lavoro e delle attrezzature, cura la preparazione dei materiali necessari per gli interventi, secondo le indicazioni metodologiche del restauratore.

2. Tale profilo verra' ulteriormente definito con successivi provvedimenti, su proposta delle Regioni, in coerenza con l'attuazione dell'articolo 29, comma 10 del Codice.

3. La qualifica di «collaboratore restauratore di beni culturali», acquisita ai sensi dell'articolo 182 del Codice, corrisponde al profilo professionale di cui al presente articolo.

#### Art. 3.

Tecnici del restauro di beni culturali con competenze settoriali

1. I tecnici del restauro di beni culturali con competenze settoriali sono le figure di formazione tecnico-professionale ovvero artigianale che concorrono all'esecuzione dell'intervento conservativo, eseguendo varie fasi di lavorazione di supporto per tecniche e attivita' definite, con autonomia decisionale limitata alle operazioni di tipo esecutivo e sotto la direzione ed il controllo del restauratore di beni culturali.

2. Tale profilo verra' ulteriormente definito con successivi provvedimenti, su proposta delle Regioni, in coerenza con l'attuazione dell'articolo 29, comma 10 del Codice.

#### Art. 4.

Cooperazione delle figure professionali che intervengono nelle attivita' di conservazione dei beni culturali

1. All'attivita' di conservazione dei beni culturali mobili e delle superfici decorate di beni architettonici concorrono - con il restauratore di beni culturali e con le professionalita' menzionate in premessa al presente decreto - professionalita' di carattere scientifico, quali quelle del chimico, del geologo, del fisico e del biologo, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze.

2. Tali professionalita' scientifiche sono di regola di formazione universitaria e, ai fini della partecipazione alle attivita' di conservazione di beni culturali mobili o di superfici decorate di beni architettonici, si articolano in due livelli: a) esperto

scientifico di beni culturali, che opera in collaborazione costante con il restauratore, con le altre professionalita' citate in premessa e con i consegnatari e curatori di istituti e luoghi della cultura di cui all'articolo 101 del Codice, al fine di individuare metodologie e procedure per la caratterizzazione dei materiali costitutivi, per il riconoscimento delle tecniche e modi di esecuzione dei manufatti, nonche' per l'individuazione dei processi di degrado; b) collaboratore scientifico di beni culturali, che opera con autonomia decisionale strettamente afferente alle proprie competenze tecniche e sotto la direzione dell'esperto scientifico.

Il presente decreto, munito del sigillo di Stato, sara' inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Roma, 26 maggio 2009

Il Ministro : Bondi

Visto, il Guardasigilli: Alfano

Registrato alla [Corte dei conti il 26 giugno 2009](#)

[Ufficio di controllo preventivo sui Ministeri dei servizi alla persona e dei beni culturali, registro n. 5](#), foglio n. 176

#### ALLEGATO A

Attivita' caratterizzanti il profilo di competenza del restauratore di beni culturali

##### A - ESAME PRELIMINARE

A1 - Raccolta delle fonti storiche e documentali, dei dati sull'analisi storico-critica e dei dati relativi al bene e all'ambiente (anche in collaborazione con le professionalita' dello storico dell'arte, dell'archeologo, dell'architetto, dell'archivista, del bibliotecario, dell'etnoantropologo del paleontologo, e con quelle indicate all'articolo 4).

A2 - Rilevamento e studio delle tecniche esecutive e dei materiali costitutivi dell'opera sia originali sia dovuti a interventi progressi.

A3 - Valutazione delle condizioni di degrado del bene e delle interazioni tra l'opera e il suo contesto, anche in relazione alle caratteristiche ambientali del territorio, eventualmente mediante prelievo di campioni e prime indagini diagnostiche (anche in collaborazione con le professionalita' dello storico dell'arte, dell'archeologo, dell'architetto, dell'archivista, del bibliotecario, dell'etnoantropologo del paleontologo, e con quelle indicate all'articolo 4).

##### B - PROGETTAZIONE

B1 - Redazione della scheda tecnica prevista dalla normativa di

settore.

B2 - Prima formulazione del programma diagnostico e di acquisizione dei dati (anche in collaborazione con le professionalita' indicate all'articolo 4).

B3 - Formulazione del progetto preliminare e definitivo dell'intervento sul bene e sul contesto (anche in collaborazione con le professionalita' dello storico dell'arte, dell'archeologo, dell'architetto, dell'archivista, del bibliotecario, dell'etnoantropologo e del paleontologo).

B4 - Redazione - e relativo aggiornamento in corso d'opera - del progetto esecutivo e del piano di manutenzione.

B5 - Pianificazione delle operazioni di imballaggio, trasporto e messa a deposito del bene o predisposizione del bene nel caso di intervento in loco.

B6 - Redazione della parte di competenza del piano di conservazione programmata relativo ai beni dell'area di indirizzo specialistico

#### C - INTERVENTO

C1 - Individuazione dei contenuti qualificanti per la stipula dei contratti con i committenti (pubblici o privati).

C2 - Pianificazione interna relativa all'intervento dell'eventuale struttura operativa (individuazione risorse e vincoli, responsabilita', pianificazioni tecniche e simili).

C3 - Perfezionamento in corso d'opera della progettazione esecutiva, definizione delle modalita' d'intervento, dei materiali, delle metodologie e delle tipologie degli operatori.

C4 - Assistenza all'esecuzione di indagini diagnostiche complesse (in collaborazione con le professionalita' indicate all'articolo 4) e prelievo di campioni (anche in collaborazione con le professionalita' indicate all'articolo 4).

C5 - Allestimento del laboratorio/cantiere.

C6 - Direzione tecnica degli interventi.

C7 - Esecuzione degli interventi di conservazione.

C8 - Direzione dei lavori; direzione operativa nell'ambito dell'ufficio di direzione dei lavori; supporto tecnico alle attivita' del responsabile del procedimento.

C9 - Effettuazione dei collaudi tecnici.

C10 - Monitoraggio degli interventi svolti, anche nell'ambito dei piani di conservazione programmata; partecipazione alle ispezioni e/o ai controlli previsti nei piani stessi.

C11 - Prescrizioni e vigilanza su tutte le operazioni di movimentazione di beni culturali, anche in situazioni di emergenza.

#### D - DOCUMENTAZIONE E DIVULGAZIONE

D1 - Documentazione di tutte le fasi del lavoro, anche mediante grafici, video, files, ecc.; stesura della relazione finale, finalizzata anche alla redazione del consuntivo tecnico-scientifico.

D2 - Redazione delle schede conservative.

D3 - Attivita' didattica specifica, sia teorica che pratica.

D4 - Attivita' di comunicazione relative ai contenuti e agli strumenti professionali specifici; pubblicazioni.

#### E - RICERCA E SPERIMENTAZIONE

E1 - Partecipazione a programmi di ricerca e sperimentazione su metodologie di intervento, tecnologie, strumentazioni scientifiche e nuovi materiali per la conservazione (in collaborazione con le professionalita' dello storico dell'arte, dell'archeologo, dell'architetto, dell'archivista, del bibliotecario, dell'etnoantropologo e del paleontologo e con quelle indicate all'articolo 4).

Vitri Ex Insommità di contingenza

Settore Metallomeccanica ed installazione di impianti		Settore Civil, Agrario, ed ed. Affini		Settore Edilizia	
Livello	Es. contingenza	Livello	Es. contingenza	Livello	Es. contingenza
1	€ 525,26	1	€ 124,02	1	€ 522,74
2	€ 521,38	2	€ 122,61	2	€ 520,80
3a	€ 518,28	3	€ 117,10	3	€ 516,53
3	€ 517,30	4	€ 114,61	4	€ 515,19
4	€ 514,63	5	€ 112,07	5	€ 512,69
5	€ 512,91	6	€ 111,38	6	€ 511,05
6	€ 511,21				€ 509,63

**Accordo di trasferimento della forma pensionistica complementare per i lavoratori dell'artigianato da ARTIFOND a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te.**

In data 27 gennaio 2011, in Roma, presso la sede di Confartigianato Imprese

- in conformità a quanto previsto dalle ipotesi di accordo e dai CCNL che si pronunciano sulla volontà di istituire forme di previdenza complementare;
- in considerazione dell'accordo interconfederale sulle prospettive della previdenza complementare nel settore artigiano del 3 giugno 2010, sottoscritto da Confartigianato imprese, Cna, Casartigiani, Claii e Cgil, Cisl, Uil
- in considerazione dell'accordo interconfederale di indirizzo sulla previdenza complementare del 30 novembre 2010, sottoscritto da Confartigianato imprese, Cna, Casartigiani, Claii e Confcommercio e Cgil, Cisl, Uil

tra le **organizzazioni nazionali di categoria della Confartigianato articolate nelle Federazioni e Associazioni nazionali di categoria:**

**Confartigianato Autoriparazione**  
**Confartigianato Meccanica**  
**Confartigianato Impianti**  
**Confartigianato Moda**  
**Confartigianato Orafi**  
**Confartigianato Alimentazione**  
**Confartigianato Trasporti, Logistica e Mobilità**  
**Confartigianato Estetisti**  
**Confartigianato Acconciatori**  
**Confartigianato Marmisti**  
**Confartigianato Occhialeria**  
**Confartigianato Odontotecnici – Fe.Na.Od.I.**  
**Confartigianato Grafici**  
**Confartigianato Fotografi**  
**Confartigianato ANIL Pulitintolavanderie**  
**Confartigianato Ceramica**  
**Confartigianato chimica, gomma e plastica**  
**Confartigianato Legno**  
**Confartigianato Arredo**  
**Confartigianato Tappezzeria**

**le Unioni della CNA:**

**CNA Alimentare**

**CNA Artistico e Tradizionale**

**CNA Benessere e Sanità**

**CNA Comunicazione e Terziario Avanzato**

**CNA Costruzioni**

**CNA Federmoda**

**CNA Installazione di Impianti**

**CNA Produzione**

**CNA Servizi alla Comunità**

**CNA FITA**

**la CONFARTIGIANATO, Confederazione generale italiana dell'artigianato;**

**la CNA, Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa;**

**la CASARTIGIANI, Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani, con l'intervento della**

**FIAM**

**FIALA**

**Federazione nazionale mestieri artistici e tradizionali**

**FNAE**

**Federazione nazionale tintolavanderie**

**SNA**

**Federazione nazionale alimentaristi**

**Federazione nazionale abbigliamento**

**Federazione nazionale fotografi, tipografi e cartai**

**Federazione nazionale chimici e plastici;**

**la CLAAI, Confederazione delle libere associazioni artigiane italiane, con l'intervento di**

**FEDERNAS**

**UNAMEM**

**ANVI**

**ANTLO**

**E**

**le Federazioni di categoria della CGIL:**

**FILCAMS-CGIL**

**FILCTEM-CGIL  
FILLEA-CGIL  
FILT-CGIL  
FIOM-CGIL  
FLAI-CGIL  
SLC-CGIL;**

**le Federazioni di categoria della CISL:**

**FAI-CISL  
FEMCA-CISL  
FILCA-CISL  
FIM – CISL  
FISASCAT-CISL  
FISTEL-CISL  
FIT-CISL**

**le Federazioni di categoria della UIL:**

**FENEAL  
UILA  
UILCEM  
UILM  
UILCOM  
UILTA  
UILTRASPORTI  
UILTUCS;**

**la CGIL, Confederazione generale italiana del lavoro;**

**la CISL, Confederazione italiana sindacati dei lavoratori;**

**la UIL, Unione italiana del lavoro;**

si concorda:

- di individuare nel fondo pensione complementare Fon.Te. il fondo di previdenza complementare di riferimento per i lavoratori dell'artigianato attualmente destinatari della forma pensionistica complementare collocata presso il fondo pensione ARTIFOND;
- di trasferire presso Fon.Te., la suddetta forma pensionistica complementare destinata ai lavoratori dell'artigianato;
- di dare mandato al Consiglio di Amministrazione di ARTIFOND di realizzare la confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso FON.TE, nonché di adottare le conseguenti e necessarie delibere per realizzare tale trasferimento, in linea con quanto previsto dalle norme vigenti e dalle disposizioni della COVIP,

considerando quanto già previsto dall'Accordo interconfederale del 30 novembre 2010;

- di dare mandato al Consiglio di Amministrazione di ARTIFOND di definire e realizzare, unitamente al Consiglio di Amministrazione del fondo pensione Fon.Te., tutte le procedure necessarie a garantire un'adeguata e corretta informazione agli iscritti sulle modalità di trasferimento della posizione individuale da ARTIFOND a Fon.Te senza soluzione di continuità;

- di lasciare inalterata la contribuzione a carico delle imprese artigiane per i propri dipendenti in caso di iscrizione al fondo pensione Fon.Te., secondo le modalità e i livelli definiti dai rispettivi contratti o accordi collettivi di lavoro, prevedendo – come previsto dal decreto legislativo 252/05 – l'integrale destinazione del TFR maturando in caso di iscrizione da parte di lavoratori con prima occupazione successiva al 28 aprile 1993. Resta in ogni caso stabilito che il suddetto contributo a carico del datore di lavoro non spetta qualora il lavoratore in caso di iscrizione o di trasferimento della posizione maturata presso una forma pensionistica complementare diversa da quella collocata presso il fondo Fon.Te.;

- che la quota di iscrizione e di associazione dei lavoratori dell'artigianato al fondo Fon.Te., successivamente al trasferimento della forma pensionistica, sarà quella determinata dal fondo Fon.Te. stesso;

- che il fondo pensione Artifond dovrà, successivamente al trasferimento della forma pensionistica complementare, attivare la procedura di scioglimento volontario, secondo la tempistica e con le modalità indicate dallo schema operativo e timetable elaborato dal Consiglio di Amministrazione stesso, anche sulla base delle indicazioni del Service Amministrativo;

- che i versamenti relativi al primo trimestre 2011 saranno effettuati il 20 aprile 2011 mediante accreditamento al fondo pensione ARTIFOND e che i versamenti del secondo trimestre 2011 verranno effettuati dal datore di lavoro a favore del Fondo pensione Fon.Te., il quale farà pervenire al lavoratore un'apposita lettera di benvenuto come da direttiva COVIP;

- che a far data dal 1° aprile 2011 i datori di lavoro dei dipendenti di nuova iscrizione alla previdenza complementare provvedano ad effettuare gli adempimenti necessari presso il fondo Fon.Te. e che, pertanto, successivamente al 31 marzo 2011 il fondo pensione ARTIFOND non raccoglierà nuove adesioni;

- che la realizzazione di tale processo di trasferimento della forma pensionistica destinata ai lavoratori dell'artigianato e di confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso FONTE potrà realizzarsi solo previa messa a disposizione del Fondo Artifond delle dotazioni organizzative finanziarie necessarie a mantenere l'equilibrio dei conti amministrativi fino a conclusione dell'intero processo e della procedura di scioglimento del fondo, consapevoli che in caso contrario il Consiglio, secondo quanto previsto dalla delibera dell'Assemblea dei delegati del 3 dicembre 2010, è tenuto a convocare nuovamente l'Assemblea in sessione

straordinaria per lo scioglimento con l'indicazione del Commissario liquidatore entro il 31 gennaio 2011;

- le parti si danno atto che la presente intesa non deroga a quanto previsto dalla legge in relazione alla libera scelta dei lavoratori in materia di previdenza complementare.

**Accordo interconfederale per la costituzione del Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dell'artigianato e delle imprese che applicano i contratti sottoscritti dalle stesse Parti**

1. Le Organizzazioni datoriali Confartigianato Imprese, CNA, Cosartigiani e CLAAI e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori CGIL, CISL e UIL, concordano di costituire un Fondo Nazionale Integrativo Intercategoriale di Assistenza Sanitaria per i lavoratori dipendenti dell'artigianato e delle imprese che applicano i contratti collettivi di lavoro sottoscritti tra le stesse parti.
2. Per le prestazioni del Fondo, le parti stabiliscono un contributo a carico delle imprese pari a 10,42 euro mensili - per 12 mensilità - per ciascun lavoratore dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato.
3. Il versamento dei contributi avrà decorrenza dal 1° gennaio 2011.
4. La contrattazione collettiva nazionale o regionale può implementare le prestazioni convenute. Nel tal caso, tale incremento determinerà effetti esclusivi sulla platea direttamente interessata.
5. Le Parti convengono che l'adesione al Fondo è aperta ai dipendenti delle Organizzazioni imprenditoriali e sindacali promotrici ed a quelli delle società e degli enti partecipati o promossi dalle stesse.
6. Entro il 15 novembre 2010 le Parti procederanno alla costituzione del Fondo - tramite atto notarile - ed alla costituzione degli Organi previsti dallo Statuto, che provvederanno a tutti gli adempimenti necessari per garantire l'avvio dell'operatività del Fondo.



The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately six distinct signatures, some appearing to be initials or names, representing the various organizations mentioned in the text above.

7. Le Parti convengono che – almeno per la durata del primo mandato – tutte le cariche degli organi siano da intendersi a titolo gratuito, ad eccezione di quelle dei Revisori dei conti, per quanto di competenza di legge. Tutte le cariche avranno durata triennale.
8. Le Parti daranno tempestiva comunicazione a tutte le strutture interessate dell'avvenuta attuazione di quanto tutto sopra richiamato, al fine di consentire il rapido avvio della raccolta della contribuzione e la conseguente messa in opera del Fondo stesso.
9. Le parti costitutive provvederanno entro il 31 dicembre 2010 alla definizione del regolamento del Fondo stesso.
10. I contenuti della presente intesa verranno recepiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Il diritto alla erogazione delle prestazioni sanitarie erogate dal fondo è un diritto contrattuale dei lavoratori. Pertanto, l'Azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del maggior danno subito.
11. Le Parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2011 al fine di esaminare l'andamento delle adesioni dei lavoratori al Fondo. In tale sede potranno essere definite eventuali modalità di estensione del bacino degli aderenti.

Il presente accordo non trova applicazione nei confronti dei lavoratori dipendenti da imprese del settore edile.

Roma, 21 settembre 2010

Confartigianato

CNA

Casartigiani

CLAAI

CGE

CISL

UIL

## Verbale di accordo

Roma, 30 novembre 2012

Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI  
e  
Cgil, Cisl, Uil

Premesso che l'art. 3 della Legge n. 92/2012

- mira a universalizzare i trattamenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro promuovendo, nei settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, due possibili modelli di Fondi bilaterali di solidarietà: il modello consistente nei fondi istituiti presso l'Inps, di cui al comma 4, ovvero, per i settori, quale quello dell'artigianato, nei quali siano già operanti consolidati sistemi di bilateralità, i Fondi di solidarietà bilaterali secondo il modello alternativo di cui al comma 14 ss.;
- stabilisce che in tali settori le organizzazioni sindacali e le organizzazioni imprenditoriali possano prevedere, attraverso specifici accordi, l'adeguamento delle fonti istitutive dei rispettivi fondi bilaterali i quali, in tal modo, diventano strumento di erogazione di trattamenti di integrazione del reddito a beneficio di tutti i lavoratori del comparto e quindi sistema vincolante per tutti i datori di lavoro operanti in esso, tranne che per quelli ai quali si applica la disciplina della cassa integrazione guadagni;
- prevede che i predetti specifici accordi di adeguamento comunque: a) fissino un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore all'0,20%; b) determinino le tipologie di prestazioni erogate dal fondo; c) garantiscano l'equilibrio dei Fondi attraverso la previsione di meccanismi di adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione ovvero attraverso la rideterminazione delle prestazioni;
- prevede che, in via sperimentale per il triennio 2013-2015, l'indennità ASPI è riconosciuta ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali, subordinatamente ad un intervento integrativo pari almeno alla misura del 20% a carico dei Fondi di solidarietà bilaterali;

tenuto conto che

- nel comparto dell'Artigianato è operante, sulla base di quanto stabilito dagli accordi interconfederali nazionali e regionali, nonché dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria, un consolidato sistema di bilateralità, basato sul principio della contrattualizzazione delle prestazioni, che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;
- le parti in epigrafe indicate, con l'Atto di Indirizzo alla Bilateralità sottoscritto il 30 giugno 2010, hanno dato avvio alla raccolta delle risorse per il finanziamento dagli istituti previsti dalla bilateralità, tra cui vi è anche il sostegno al reddito;

## CONVENGONO

- 1) di volere dare attuazione al modello del fondo di solidarietà bilaterale "alternativo" di cui all'art. 3, comma 14, della legge n. 92/2012, che dovrà riguardare tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione dei contratti collettivi dell'Artigianato, fatta esclusione delle imprese a cui si applicano le normative in materia di integrazione salariale. A tal fine, le parti proseguiranno il confronto per la definizione di un accordo nazionale di carattere interconfederale che consenta, in considerazione delle peculiari esigenze del settore e del consolidato sistema di bilateralità esistente, di adeguare le fonti istitutive del sistema medesimo, il modello prestazionale e il funzionamento, come previsto dalla legge.
- 2) Nelle more della definizione di quanto previsto al punto 1), le parti, al fine di assicurare continuità di tutela per i lavoratori dipendenti del settore, in prosecuzione della prassi e della normativa vigente, intendono utilizzare quanto previsto dall'art. 3, comma 17, della legge n. 92/2012.  
In tale contesto verranno rinnovate le vigenti convenzioni regionali con l'Inps per l'utilizzo dell'Aspi in caso di sospensioni dal lavoro.

CONFARTIGIANATO IMPRESE

CNA

CASARTIGIANI

CLAAI

CGIL

CISL

UIL

### Accordo interconfederale

Istituzione Fondo di solidarietà bilaterale ai sensi dell'art. 3, comma 14, legge n. 92/2012

Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI  
e  
Cgil, Cisl, Uil

Premesso che l'art. 3, della Legge n. 92/2012

- prevede, nei comparti non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale e nei quali siano già operanti consolidati sistemi di bilateralità, quali quello dell'artigianato, la possibilità di costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali secondo il modello alternativo di cui al comma 14 e ss.;
- stabilisce che in tali comparti le Organizzazioni sindacali e le Organizzazioni imprenditoriali possano definire, attraverso specifici accordi, l'adeguamento delle fonti istitutive dei rispettivi Fondi bilaterali i quali, in tal modo, diventano strumento di erogazione di trattamenti di integrazione del reddito a beneficio di tutti i lavoratori del comparto e quindi sistema vincolante per tutti i datori di lavoro operanti in esso, a prescindere dal numero dei dipendenti, tranne che per quelli ai quali si applica la disciplina della cassa integrazione guadagni;
- stabilisce che i predetti specifici accordi di adeguamento comunque: a) fissino un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore allo 0,20%; b) determinino le tipologie di prestazioni erogate dal Fondo; c) garantiscano l'equilibrio dei Fondi attraverso la previsione di meccanismi di adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione ovvero attraverso la rideterminazione delle prestazioni; d) possano far confluire ai Fondi quota parte del contributo destinabile ai Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- stabilisce che, in via sperimentale per il triennio 2013-2015, l'indennità ASPI sia riconosciuta ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali, subordinatamente ad un intervento integrativo pari almeno alla misura del 20% a carico dei Fondi di solidarietà bilaterali;

tenuto conto che

- nel comparto dell'Artigianato è operante, sulla base di quanto stabilito dagli Accordi interconfederali nazionali e regionali, nonché dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria, un consolidato sistema di bilateralità che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle Associazioni di categoria in quanto eroga

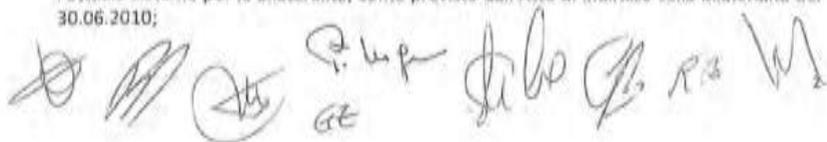


prestazioni di welfare contrattuale che integrano e completano il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto nei contratti collettivi di categoria;

- le Parti in epigrafe indicate, con l'Atto di Indirizzo sulla Bilateralità sottoscritto il 30.06.2010, hanno dato avvio alla raccolta delle risorse per il finanziamento degli istituti previsti dalla bilateralità, tra cui vi è anche il "Fondo sostegno al reddito";
- storicamente la bilateralità nel comparto artigiano garantisce prestazioni di sostegno al reddito ai lavoratori sospesi per crisi aziendali, attraverso l'integrazione di risorse di matrice contrattuale con l'indennità di disoccupazione (oggi Aspi);
- le Parti in epigrafe, con l'Accordo Interconfederale del 30.11.2012, hanno convenuto di assicurare la tutela del reddito di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese rientranti nella sfera di applicazione dei CCNL sottoscritti dalle categorie delle Parti in epigrafe cui non si applica la normativa in materia di integrazione salariale, attraverso il Sistema dei Fondi di Solidarietà Bilaterali dell'Artigianato.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti convengono quanto segue:

- 1) la costituzione del Fondo di solidarietà bilaterale secondo il modello alternativo di cui al richiamato comma 14 dell'art.3 l. 92/2012, per tutti i lavoratori dipendenti dell'artigianato e delle imprese che applicano i contratti collettivi di lavoro sottoscritti tra le Parti in epigrafe, anche con meno di 16 dipendenti. Il Fondo (FSBA) sarà costituito in conformità alle normative di legge, entro il 31.12.2013, mediante EBNA, previa modifica dello Statuto di EBNA. Al Fondo potranno accedere i dipendenti delle Organizzazioni sottoscrittrici la presente intesa, degli enti e delle società dalle stesse costituite, promosse o partecipate;
- 2) il Fondo opera mediante l'attuale modello di integrazione fra risorse pubbliche/risorse private di matrice contrattuale e combinando l'indennità erogata dal Fondo bilaterale con l'indennità di disoccupazione (Aspi);
- 3) sulla base del precedente punto 2) l'Accordo ha carattere sperimentale fino al tutto il 31/12/2015, coincidente cioè con la scadenza prevista dal comma 17 dell'art. 3 della l. 92/2012, che riconosce l'Aspi ai lavoratori sospesi per crisi aziendale, subordinatamente ad un intervento dei Fondi bilaterali di almeno il 20 per cento dell'indennità stessa. Entro il 30.06.2015, le Parti si incontreranno per effettuare una verifica sulle modalità di funzionamento del Fondo;
- 4) l'aliquota di contribuzione ordinaria di finanziamento del Fondo è definita ai sensi del comma 15 dell'art.3 della l. 92/2012, secondo le modalità che verranno stabilite dalle Parti;
- 5) il meccanismo di raccolta della contribuzione è realizzato mediante l'EBNA, secondo l'attuale sistema per la bilateralità, come previsto dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità del 30.06.2010;



6) la conferma del livello regionale per l'erogazione delle prestazioni, attraverso un sistema che, nel rispetto della legge, definisca specifiche convenzioni con i singoli Enti Bilaterali Regionali secondo l'attuale meccanismo.

7) gli amministratori del FSBA saranno nominati sulla base dei criteri stabiliti dal comma 16 dell'art. 3 della l. 92/2012, tra i quali andranno ricompresi l'aver ricoperto incarichi dirigenziali/direttivi presso Organizzazioni datoriali/sindacali e/o avere ricoperto incarichi negli organi statutari della bilateralità.

Le Parti proseguiranno il confronto al fine di completare la definizione degli aspetti attuativi della presente intesa entro il 30.11.2013, in coerenza con quanto previsto al precedente punto 1).

Roma, 31 ottobre 2013

Confartigianato Imprese

CNA

CASARTIGIANI

CLAAI

CGIL

CISL

UIL

Chari

Giulio

**Accordo interconfederale applicativo dell'accordo interconfederale 31/10/2013  
per la definizione delle risorse per l'avvio del Fondo di Solidarietà Bilaterale  
alternativo dell'Artigianato (FSBA)**

Roma, 29 novembre 2013

Tra

Confartigianato Imprese

CNA

Casartigiani

CLAAI

e

CGIL

CISL

UIL

Le parti, in attuazione dell'accordo interconfederale del 31 ottobre 2013 e visto l'accordo interconfederale del 30 novembre 2012, che hanno stabilito la costituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale dell'Artigianato (FSBA) ai sensi del comma 14 e seguenti dell'art. 3 della legge 28 giugno 2012 n. 92, nel ribadire che il Fondo si applica a tutti i lavoratori dipendenti di cui al punto 1) dell'accordo interconfederale 31/10/2013, cui non si applica la normativa in materia di integrazione salariale, convengono quanto segue.

1) in considerazione dell'aliquota contributiva minima prevista dal comma 15, lett. a), dell'art. 3 della legge 92/2012, pari allo 0,20%, al fine di strutturare un meccanismo di immediata applicazione e di semplice calcolo, è stabilita per ogni lavoratore dipendente una contribuzione in cifra fissa. Pertanto, l'importo di 29,00 euro previsto dalla lettera e) "Fondo sostegno al reddito", del punto 5), della delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010, dall'Atto di indirizzo sulla Bilateralità del 30 giugno 2010, nonché dai Contratti collettivi nazionali di lavoro, è elevato a 34,00 euro, nell'ambito dell'importo di 61,25 € di cui alla richiamata lettera

e), lasciando invariata la quota complessiva destinata alla bilateralità pari a 125€ annui per lavoratore.

2) Le quote finora accantonate ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, pari a 29 euro per ogni lavoratore, residue al 31/12/2013, potranno, sulla base di accordi regionali, essere utilizzate per la fase di avvio del Fondo.

3) Le parti sociali provvederanno, anche mediante Ebna, a dare immediato avvio a tutti gli adempimenti necessari alla costituzione del Fondo.

4) L'accordo è sperimentale ed opererà fino al 31 dicembre 2015. Ogni 3 mesi, a partire dall'avvio delle prestazioni, il FSBA elaborerà un'analisi dettagliata sull'andamento del Fondo da sottoporre alle parti.

5) Entro il 30 giugno 2015, le parti si incontreranno per una valutazione complessiva anche in relazione alle prestazioni erogate ed alla contribuzione stabilita.

Confartigianato Imprese

CNA

Casartigiani

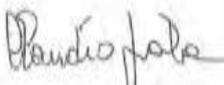
Clai

Cel

Cisl

Uil

Ennio Tasciolla



#### VISUALE DI ACCORDO

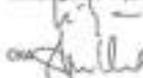
Le sottoscritte Parti, considerato che:

- in attuazione degli specifici accordi interconfederali nazionali sottoscritti in data 30/11/2012, 31/10/2013 e 29/11/2013, è stato costituito in data 26 Marzo 2014 il Fondo di Solidarietà Bilaterale dell'artigianato (FSBA),
- lo statuto e l'MSA costitutive di FSBA sono stati temporaneamente notificati, a tutti gli effetti di legge, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali,
- non è ancora stato emanato il Decreto interministeriale previsto dall'art. 1 comma 16, legge n. 91/2013;

confermano e convergono che le imprese ed i lavoratori aderenti ad Elna sono automaticamente iscritti anche a FSBA, cui confluirà la contribuzione prevista dall'Accordo Interconfederale 29/11/2013.

Roma, 23 aprile 2014

Confederazioni Imprese



Confederazioni

  
Claud. Lo Polonio

Accordo Interconfederale per l'adeguamento delle fonti istitutive del  
Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo dell'Artigianato (FSBA)

Le Parti

Confartigianato  
CNA  
Casartigiani  
Claai

e

CGIL  
CISL  
UIL

Premesso che

sulla base di quanto previsto dall'articolo 3, comma 14, della Legge 28 giugno <sup>30/2</sup> n. 92, le Organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale dell'artigianato (Confartigianato, CNA, Casartigiani, Claai e Cgil, Cisl, Uil), con gli Accordi Interconfederali del 29/10/2012, del 30/10/2013 e del 30/11/2013 hanno adeguato le fonti normative e istitutive della propria bilateralità mediante un apposito Fondo istituito dall'Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato (EBNA) denominato Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo dell'Artigianato (FSBA), autorizzato con Decreto 9 gennaio 2015 del Ministero del Lavoro e del Ministero dell'Economia (Decreto n. 85986 pubblicato in G. U. il 9 marzo 2015);

l'articolo 27, comma 1, del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148 prevede che in riferimento all'artigianato, in considerazione dell'operare del consolidato sistema di bilateralità e delle peculiari esigenze del settore, con accordo sindacale stipulato tra le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, sia possibile costituire un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo al modello dei Fondi costituiti presso l'Inps ai sensi dell'articolo 26 della stessa legge, adeguando le fonti normative e istitutive del proprio fondo bilaterale.

Tutto ciò premesso, nel dare attuazione all'articolo 27 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, in materia di Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi, le Parti convengono quanto segue:

Articolo 1

Campo di applicazione

Il Fondo si applica a tutti i lavoratori dipendenti dell'artigianato e delle imprese che applicano i contratti collettivi di lavoro sottoscritti tra le categorie delle Parti in epigrafe, anche con meno

2.7

di 6 dipendenti, cui non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal titolo I del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148. Al Fondo potranno accedere anche i dipendenti delle organizzazioni sottoscrittrici la presente intesa, degli enti e delle società promosse, costituite o partecipate dalle stesse.

#### Articolo 2

##### *Prestazioni e durate*

Il Fondo eroga, con le durate e le causali previste dal presente accordo, la prestazione di un assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario di cui all'articolo 30, del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, e la prestazione dell'assegno di solidarietà di cui all'articolo 31 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, nel limite unico del vigente massimale mensile pari a 971,71€ e successivi adeguamenti.

Le durate delle prestazioni previste dall'articolo 2 del presente accordo sono le seguenti:

- 13 settimane di assegno ordinario;
- 26 settimane di assegno di solidarietà.

Le suddette prestazioni non possono cumularsi e, nel biennio mobile, sono alternative tra loro.

#### Articolo 3

##### *Causali di intervento*

Ai dipendenti delle imprese di cui all'articolo 1 della presente intesa che, in presenza di accordo sindacale, siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro ad orario ridotto, è corrisposto l'assegno ordinario di cui all'articolo 2 del presente accordo, nei seguenti casi:

- situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, ivi comprese le situazioni climatiche;
- situazioni temporanee di mercato.

Ai dipendenti delle imprese sopra richiamate è riconosciuto, in presenza di accordo sindacale, l'assegno di solidarietà di cui all'articolo 2 del presente accordo nel caso di riduzione dell'orario di lavoro finalizzata ad evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

#### Articolo 4

##### *Aliquota contributiva*

Nel rispetto delle regole e delle procedure proprie del consolidato sistema di bilateralità e delle esigenze del comparto dell'artigianato, espressamente richiamate dall'articolo 27, comma 1, del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, a partire dal 1° gennaio 2016, la nuova contribuzione al Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo dell'Artigianato, a carico delle imprese, è pari allo 0,45% inglobando la quota parte a sostegno della bilateralità già raccolta e destinata a FSBA.

Dal 1° luglio 2016, tale aliquota è incrementata di una ulteriore quota dello 0,15% a carico dei lavoratori con trattenuta in busta paga.

La decorrenza della quota a carico dei lavoratori sarà anticipata al mese di effettiva operatività del Fondo ove la stessa fosse antecedente alla data del 1° luglio 2016.

**Articolo 5**

**Modalità di raccolta della contribuzione**

La raccolta della contribuzione continuerà secondo l'attuale modalità con modello F74, rigo unico, utilizzando la specifica causale "EBNA".

**Articolo 6**

**Soggetto erogatore della prestazione**

Le prestazioni di cui all'articolo 3 del presente accordo saranno erogate dal Fondo, attraverso l'Ente Bilaterale regionale di riferimento, fermo restando che il Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, pone in capo al datore di lavoro l'obbligo di versare la contribuzione correlata all'Inps, con la possibilità di rivalsa dello stesso datore sul Fondo.

**Articolo 7**

**Conti regionali e Fondo di perequazione**

Viene confermato integralmente l'attuale meccanismo di raccolta e di distribuzione delle risorse, ivi compreso il Fondo di perequazione già istituito. Le quantità, le causali e le modalità di utilizzo della riserva finanziaria per finalità perequative di rilievo nazionale verranno definite dal Consiglio direttivo di FSBA in relazione all'andamento delle prestazioni del Fondo.

**Articolo 8**

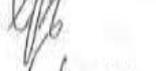
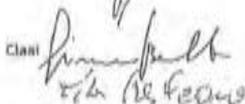
**Gratuità delle cariche**

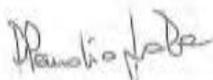
Ai componenti del Consiglio Direttivo del Fondo non spetta alcun emolumento.

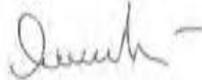
Roma, 10 dicembre 2015

Confartigianato 

CNA 

Casartigiani   
Clasi 

Cgil 

Cisl 

Uil 

Accordo Interconfederale  
Applicativo dell'Accordo 10 dicembre 2013 per l'adeguamento delle fonti istitutive  
del Fondo di Solidarietà Bilaterale alternativo dell'Artigianato (FSBA)

In Pari

Confederazioni Imprese  
CNA  
Conadigioni  
Cisl

e

CCIL  
CISL  
UIL

PRESMESSO CHE

in data 10 dicembre 2013 è stato sottoscritto l'Accordo Interconfederale ai sensi dell'art. 27 del D.lgs. 148/2011;

il predetto Accordo stabilisce che, a partire dal 10/1/2016, la quota di contribuzione relativa a FSBA è pari allo 0,40% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei datori di lavoro e, a partire dal 1° luglio 2015 o dall'effettiva operatività del Fondo se antecedente, è incrementata dello 0,16% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei lavoratori;

CONVENGENDO

fermo restando quanto già previsto dai precedenti Accordi Interconfederali in materia, dalla Delibera del Comitato Esecutivo di ESNA (del 12 maggio 2010), dall'Atto di indirizzo sulla bilateralità (30 giugno 2010):

- le imprese rientranti nel campo di applicazione del Titolo I del D.lgs. 148/2011 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sono comunque tenute al versamento del 135,00 € annui ex Delibera del Comitato Esecutivo di ESNA del 12 maggio 2010, stabilendo che il punto c) assume il valore di 2,00 € ed il punto e) assume il valore di 80,90 €, (tutto per le finalità indicate nel nuovo punto a) Prestazioni e funzionamento ES-SS-RR, (compresi gli Itri delle Province autonome di Trento e Bolzano);
- per le sole imprese che non rientrano nel campo di applicazione del Titolo I del D.lgs. che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sulla scorta dello stesso ultimo D.lgs. e delle specifiche lettere del Ministero del lavoro (tra le quali quella Prot. 39 del 4 gennaio 2016) si rideterminano le quote di contribuzione annuale della bilateralità artigiana come di seguito:

di: *RA* *Walt* *Stefano* *GE*

a) Rappresentanza Sindacale di base	12.500
b) Rappresentante Territoriale Sicurezza e Formazione Sicurezza	18.750
c) ESNA e funzionamento FSBA	2.000
d) Rappresentanza Inglese contrattazione collettiva	21.250
e) Prestazioni e funzionamento CC, DD, RR (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano)	37.250
f) FSBA 0,45% + 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale	

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

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

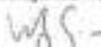
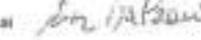
La medietà operativa del presente Accordo salariale definita dagli organismi di ESNA, si comprende la mansuazione della quota.

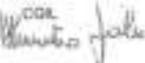
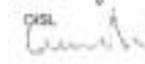
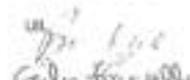
Le Parti convergono altresì che la quota di contribuzione in cifra fissa è dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato.

#### Norma transitoria

Nel caso si verificassero difficoltà per effettuare il versamento nella scadenza F24 del 10 febbraio 2016, sarà possibile conguagliare alla scadenza successiva.

Confederazioni Imprese

  
 CGIA   
 Confindustria   
 Cisl 

CGIL   
 Cisl   
 Uil   
 Guido Carullo

Roma, 18 gennaio 2016

## ACCORDO INTERCONFEDERALE

tra

CONFARTIGIANATO IMPRESE, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI

e

CGIL, CISL, UIL

*Premesso che*

- a. A partire dal 1° gennaio 2016, la contribuzione dovuta all'Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato (EBNA) ed al Fondo di Solidarietà Bilaterale alternativo dell'Artigianato (FSBA) è stata adeguata alle disposizioni del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148 e viene versata attraverso un unico versamento non divisibile.
- b. Il richiamato versamento unico consta di due voci:

1. una quota variabile pari allo 0,60% della retribuzione imponibile previdenziale destinata ad FSBA (di cui lo 0,45% a carico dell'azienda e lo 0,15% a carico del lavoratore);

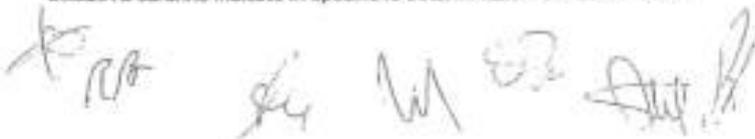
7

2. una quota fissa di euro 7,65 mensili (pari ad euro 91,75 annui) destinate ad EBNA e totalmente a carico dell'azienda;

- c. in base ai vigenti Accordi Interconfederali in materia ed ai CCNL sottoscritti dalle Categorie delle Parti in epigrafe l'importo mensile di 25,00 euro della obbligazione alternativa è dovuto – congiuntamente alle prestazioni erogate dalla bilateralità e dalla sanità integrativa contrattuale – per ciascuno dei due strumenti della bilateralità, con la conseguenza che, ad esempio, in caso di mancata adesione alla bilateralità ed alla sanità integrativa l'impresa deve erogare al lavoratore un importo complessivo di 50,00 euro mensili per le mensilità previste dal CCNL, oltre ad assicurare le prestazioni erogate dalla bilateralità e dalla sanità integrativa.

*Tutto ciò premesso*

1. Le imprese che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle Parti in epigrafe e che dimostrano di corrispondere ai propri lavoratori l'importo previsto per l'obbligazione alternativa alla adesione alla bilateralità di cui al lettera c) della premessa, potranno chiedere all'Ente Bilaterale territorialmente competente la restituzione della quota fissa versata ad EBNA per la bilateralità, fatta eccezione della quota dovuta per il funzionamento di PSBA attualmente stabilita in € 2,00 annui, prevista dall'Accordo Interconfederale 18 gennaio 2016, lettera c) delle contribuzioni ivi previste. Resta inteso che la mancata adesione al sistema della bilateralità comporta l'inapplicabilità all'impresa ed ai suoi lavoratori delle prestazioni, delle disposizioni e delle normative che dal sistema bilaterale dipendono e che sono pertanto applicabili per le sole imprese rientranti nell'ambito del sistema bilaterale. Le procedure attuative saranno indicate in specifiche determinazioni del CdA di EBNA.



2. Le imprese classificate con Codice Statistico Contributivo diverso dal 4, con un numero di dipendenti pari o inferiore a 5, fino ad oggi considerate nella sfera di applicazione di FSBA, continuano a contribuire nella misura attuale, senza variare le procedure. I versamenti saranno trasferiti agli Enti Bilaterali Territoriali secondo le procedure in essere e quelli relativi allo 0,60% della retribuzione imponibile previdenziale saranno destinati dagli stessi Enti Bilaterali Territoriali a prestazioni di sostegno al reddito, comprensive della relativa contribuzione previdenziale, analoghe a quelle erogate da FSBA per gli aventi diritto. Le procedure attuative, in analogia a quanto già previsto per FSBA, saranno indicate in specifiche determinazioni del CdA di EBNA.
3. Le imprese per le quali trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal Titolo I del D.lgs 148/2015 nonché quelle obbligate al versamento al Fondo di Integrazione Salariale (FIS) che aderiscono alla bilateralità del comparto artigiano o che applicano un CCNL che prevede tale adesione, continueranno a versare l'importo di 125,00 € annui, di cui ai vigenti Accordi Interconfederali in materia, con le attuali procedure. I relativi versamenti saranno trasferiti agli Enti Bilaterali Territoriali, secondo le procedure in essere, affinché assicurino le prestazioni stabilite a livello regionale. Le modalità attuative saranno indicate in specifiche determinazioni del CdA di EBNA.
4. Le somme già incassate a titolo di contribuzione FSBA relativamente alle imprese classificate con Codice Statistico Contributivo diverso dal 4, con un numero di dipendenti pari o superiore a 6 e successivamente tenute al versamento al FIS, saranno riversate al FIS a seguito di intesa tra FSBA e INPS.
5. Le Parti confermano che gli enti e le società costituiti, partecipati o promossi dalle Organizzazioni sottoscrittrici la presente intesa, e le medesime Organizzazioni, a prescindere dal Codice Statistico Contributivo attribuito dall'Inps, dalla loro natura giuridica o dalla loro classe dimensionale, potranno continuare ad effettuare i versamenti a FSBA.
6. Le Parti confermano l'impegno, nel rispetto della normativa vigente, all'individuazione di soluzioni per il versamento della contribuzione correlata dovuta per le prestazioni erogate da FSBA.



7. Le parti sono impegnate, attraverso gli organismi di Ebna, a trovare soluzioni tecniche mirate ad assicurare la puntuale ripartizione delle contribuzioni regionali aggiuntive.

\*\*\*\*\*

Le Parti, con l'obiettivo di razionalizzare i meccanismi di raccolta delle contribuzioni, proseguiranno il confronto al fine di esaminare la possibilità di trasformare in misura percentuale la contribuzione a EBNA previa verifica con i Territori.

Roma, 7 febbraio 2018

CONFARTIGIANATO IMPRESE

CNA

CASARTIGIANI

CLAAI

CGIL

CISL

UIL

ACCORDO INTERCONFERENZIALE

PER IL MIGLIORAMENTO DELLE PRESTAZIONI DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ' BIATERALE  
ALTERNATIVO DELL'ARTIGIANATO (FSBA)

Le parti, valutate le richieste provenienti dai territori, a seguito dell'assurimento dei periodi di copertura, in merito all'ampliamento delle prestazioni di FSBA e verificata la situazione contributiva in essere e conclusione della fase di avvio del Fondo medesimo concordano quanto segue:

1. in via sperimentale, a partire dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2019 potranno essere sottoscritti accordi sindacali per la concessione di trattamenti di integrazione salariale di Assegno Ordinario fino ad un massimo di 20 settimane (100 giornate di effettivo utilizzo per orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni e 120 giornate effettive utilizzo per orario di lavoro settimanale distribuito su 6 giorni) comprensive di eventuali periodi residui a fermo restando il meccanismo del biennio mobile;
2. in via sperimentale, dal primo gennaio 2019, l'applicazione dell'articolo 14 "Utilizzo degli strumenti contrattuali prima della sospensione/riduzione di orario" del regolamento di FSBA, ai fini della determinazione del diritto alle prestazioni, è sospesa;
3. eventuali richieste eccedenti le disponibilità regionali potranno essere garantite da quanto previsto dall'articolo 17 "riserva finanziaria con finalità peremptiva" del regolamento di FSBA. I relativi accantonamenti verranno attivati a partire dal 1° gennaio 2019 con le precedenti modalità in uso, salvo quanto potrà essere diversamente convenuto.

Il presente accordo ha carattere sperimentale e in ogni caso non comporterà erogazione di prestazioni in assenza di risorse. Le parti si incontreranno entro il mese di luglio 2019 per monitorare l'andamento dei flussi finanziari e gli effetti della presente intesa.

Roma, 17 dicembre 2018

Confartigianato

CGIA

CGIA

CLAAI

Rita Barbieri

CGI

CGI

UNI

**Accordo Interconfederale**  
**Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo dell'Artigianato**  
**(FSBA)**

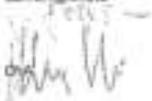
Le Parti, in considerazione dell'accordo interconfederale del 17 dicembre 2013, al fine di sostenere imprese e lavoratori del comparto concordano quanto segue:

1. In via sperimentale, a partire dal 1 gennaio 2019, e fino al 31 dicembre 2019, a parità e temporanea modifica degli artt. 4 e 11 del regolamento di FSBA, si conviene:
  - che l'ammontare dell'assegno ordinario, pari all'80% della retribuzione che sarebbe spettata per le ore non prestate comprese nei periodi segnalati dall'accordo sindacale nei limiti stabiliti dall'art. 30 del d.lgs. 148/2015, tra le ore zero ed il limite di orario contrattuale, verrà calcolato sul maximale più elevato previsto dall'Inps per i trattamenti di integrazione salariale (pari, per il 2019, ad euro 1193,75 lordi);
  - che l'ammontare dell'assegno di solidarietà sarà pari all'80% della retribuzione che sarebbe spettata per le ore non prestate nei limiti stabiliti dall'art. 31 del d.lgs. 148/2015, verrà calcolato sul maximale più elevato previsto dall'Inps per i trattamenti di integrazione salariale (pari, per il 2019, ad euro 1193,75 lordi);
2. A parziale modifica di quanto previsto dall'art. 12 del regolamento di FSBA, la regolarità contributiva utile ai fini dell'erogazione della prestazione da parte del fondo è fissata in 36 mesi consecutivi dal momento della iscrizione. Restano fermi i requisiti di cui ai punti 2 e 3 dell'art. 12.

Il presente accordo ha carattere sperimentale, le parti si incontreranno entro il mese di luglio 2019 per monitorare l'andamento dei flussi finanziari e gli effetti della presente intesa.

Roma 4 febbraio 2019

Confartigianato



CASARTOSIANI



CLAN



CGIA



CSL



UIL





**ACCORDO INTERCONFEDERALE**  
per l'adeguamento di FSBA alla legge di bilancio 2022

Oggi, 2 settembre 2022, le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative nel settore dell'artigianato a livello nazionale, CONFARTIGIANATO IMPRESE, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI, CGIL, CISL, UIL, si sono riunite per definire ex art. 27 d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 i contenuti del presente Accordo, il quale è volto a disporre che la disciplina attuale delle prestazioni e della contribuzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale dell'Artigianato, qui denominato anche "FSBA", sia resa conforme alla l. 30 dicembre 2021, n. 234 e al d.l. 27 gennaio 2022, n. 4, l. conv. 28 marzo 2022, n. 25.

**Premesse**

CONFARTIGIANATO IMPRESE, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI, CGIL, CISL, UIL (di seguito anche le "Parti") muovono dalle seguenti premesse:

- le Parti confermano la reciproca volontà di affidare a un sistema di relazioni sindacali moderno, efficace ed efficiente il governo dei rapporti finalizzati alla rappresentanza e alla tutela complessiva del lavoro. FSBA ha saputo dare risposta adeguata alle esigenze delle imprese del settore riconoscendone le specificità e le caratteristiche dimensionali e, nell'ambito delle novità introdotte da una riforma legislativa degli ammortizzatori che ha rafforzato i caratteri di universalità e garanzia del sistema di protezione sociale, FSBA si conferma elemento di identità e di valore per tutto il Comparto.
- FSBA e il fondo di solidarietà bilaterale alternativo dell'artigianato, costituito ex art. 3, co. 14, l. 28 giugno 2012, n. 92 e successivamente adeguato ex art. 27, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 che, con riferimento all'artigianato, riconosce un consolidato sistema di bilateralità e le peculiari esigenze del settore. FSBA è stato istituito ad opera presso l'Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato (EBNA).
- L'evoluzione delle relazioni sindacali nell'artigianato è stata fortemente caratterizzata dall'adozione di un modello partecipativo che, in relazione alle caratteristiche peculiari del settore, con imprese diffuse sul territorio, ha consentito di sostenerne e tutelarne il lavoro rispetto all'evoluzione e ai cambiamenti del mercato. Queste caratteristiche hanno portato nel corso degli anni ad organizzarsi secondo un modello di cui bilateralità, sussidiarietà e partecipazione sono i punti qualificanti.
- La bilateralità, dunque, è un tratto caratteristico e distintivo del Comparto, come definito nel Modello Contrattuale di cui si sono dotate le Parti, CONFARTIGIANATO IMPRESE, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI con CGIL, CISL, UIL.
- Sin dalla sua costituzione, FSBA ha sempre agito in un'ottica particolarmente inclusiva, fornendo sostegno a tutte le aziende artigiane, anche a quelle con un solo dipendente, mediante delle previsioni migliorative rispetto ai limiti fissati dalla normativa. Le Parti intendono sviluppare e rafforzare questa volontà di inclusione, nell'interesse di imprese e lavoratrici/lavoratori, a maggior ragione in una fase di grande transizione dei sistemi produttivi.
- Si tratta, quindi, di un'esperienza consolidata e distintiva da valorizzare e confermare, nella convinzione che il sempre maggiore coinvolgimento delle Parti nelle scelte strategiche del Paese sia non solo garanzia di un efficiente sviluppo per le imprese e lavoratrici/lavoratori, ma anche un tassello imprescindibile per la tenuta della coesione sociale e lo sviluppo del sistema economico.

## Disciplina

Alla luce di tali premesse le Parti dispongono che FSBA conformi la propria regolamentazione in materia di prestazioni e contribuzione ai principi che sono enunciati di seguito. Tali principi muovono dalla **l. 30 dicembre 2021, n. 234 e dal d.l. 27 gennaio 2022, n. 4, l. conv. 28 marzo 2022, n. 25**, che hanno in parte riformato l'assetto di cui al d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148, e, di conseguenza, il regime FSBA (di seguito, per facilità espositiva, "regime modificato dalla l. 234/2021 e dal d.l. 4/2022").

### 1. Datori di lavoro vincolati a FSBA. Lavoratori beneficiari

- In considerazione dell'art. 27 e dell'art. 1 d.lgs. 148/2015, regime modificato dalla l. 234/2021 e dal d.l. 4/2022, sono assoggettati alla disciplina di FSBA (i) i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze almeno un lavoratore e che, possedendo le caratteristiche di cui alla l. 8 agosto 1985, n. 443, siano inquadrati per i profili previdenziali con il codice "CSC settore 4/Codice autorizzativo 7B", (ii) i datori di lavoro artigiani dell'indotto che fruivano, fino al 31 dicembre 2021, di trattamenti di CIGS, identificati con i codici CSC 4.18.03 con C.A. 5K, 4.XX.XX con C.A. 3X, 4.13.06 - 4.13.07 - 4.13.08 con C.A. 3P e 3X e (iii) i sistemi organizzativi, gli enti, le società promosse, costituite o partecipate dalle organizzazioni istitutive di FSBA secondo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 10 dicembre 2015 (codice autorizzativo 7B).
- In considerazione dell'art. 27 e dell'art. 1 d.lgs. 148/2015, l'anzianità minima di effettivo lavoro per i beneficiari delle prestazioni FSBA è pari a trenta giorni. Tra i beneficiari sono ricompresi altresì i lavoratori a domicilio e gli apprendisti.

### 2. Prestazioni

- In considerazione dell'art. 27 e dell'art. 30, co. 1-bis, del d.lgs. 148/2015, regime modificato dalla l. 234/2021 e dal d.l. 4/2022, nella misura e nella modalità che il regolamento FSBA stabilirà, FSBA assicura ai beneficiari l'assegnazione di integrazione salariale (AIS), per ragioni ordinarie e straordinarie, nonché prestazioni di integrazione salariale straordinaria (ACIGS), almeno di importo pari a quanto disposto dall'art. 3, co. 5-bis del d.lgs. 148/2015, nel rispetto delle durate massime di cui all'art. 4, co. 1, d.lgs. 148/2015.
- Si ricapitola, nella seguente tabella, la durata massima di ciascuna prestazione:

	Durata massima
Datori di lavoro - sino a 15 lavoratori	20 settimane di AIS, per ragioni ordinarie e straordinarie, nel biennio mobile
Datori di lavoro - più di 15 lavoratori	26 settimane di AIS per ragioni ordinarie, nel biennio mobile
	24 mesi di integrazioni salariali straordinarie per riorganizzazione aziendale, nel quinquennio mobile
	12 mesi di integrazioni salariali straordinarie per crisi aziendale, nei limiti dell'art. 22, co. 2, d.lgs. 148/2015
	36 mesi di integrazioni salariali straordinarie per contratto di solidarietà, nel quinquennio mobile

*[Handwritten signatures and notes]*

### 3. Contribuzione

- a. In considerazione dell'art. 27 e dell'art. 35 del d.lgs. 148/2015, regime modificato dalla l. 234/2021 e dal d.l. 4/2022, nella misura e nella modalità che il regolamento FSBA stabilirà, le aliquote contributive sono le seguenti:

	Aliquote contributive	Ripartizione delle aliquote contributive
Datori di lavoro sino a 15 lavoratori	0,80% in relazione alla RIIIP – retribuzione imponibile ai fini previdenziali	di cui 1/4 per il lavoratore e 3/4 per il datore di lavoro
Datori di lavoro - più di 15 lavoratori	0,80% + 0,40% in relazione alla RIIIP – retribuzione imponibile ai fini previdenziali	di cui 1/4 per il lavoratore e 3/4 per il datore di lavoro
Datori di lavoro con più di 15 lavoratori che presentano domanda ACIGS	4% per la contribuzione aggiuntiva ACIGS – in relazione alle retribuzioni perse di cui all'art. 5 d.lgs. 148/2015	A carico del datore di lavoro

### 4. Formazione continua

- a. In considerazione dell'art. 27 e dell'art. 35 ter del d.lgs. 148/2015, regime modificato dalla l. 234/2021 e dal d.l. 4/2022, nella misura e nella modalità che il regolamento FSBA stabilirà, i beneficiari delle prestazioni di integrazione salariale straordinaria (ACIGS) partecipano altresì a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione.
- b. A tal fine, nell'ambito del sistema di bilateralità consolidato dell'artigianato, Fondartigianato viene considerato dalle Parti il fondo di formazione continua di riferimento per tale attività formativa.

### 5. Regolarità contributiva. DURC

- a. In considerazione dell'art. 27, dell'art. 33 e dell'art. 35 del d.lgs. 148/2015 e del riascibo del DURC, regime modificato dalla l. 234/2021 e dal d.l. 4/2022, i datori di lavoro vincolati a FSBA sono tenuti a versare la contribuzione fissata nel presente Accordo, anche con riferimento a una quota una tantum per anno di euro 100,00/per lavoratore al fine di regolarizzare eventuali inadempimenti contributivi relativi agli anni 2019, 2020, 2021, nella modalità che il regolamento FSBA stabilirà.
- b. Anche ai fini del riascibo del DURC assume rilevanza la corretta applicazione della contrattazione collettiva sottoscritta dalle Parti, nella relativa parte normativa e in quella obbligatoria.

**6. Efficacia e regolamento FSBA. Doppia gestione e equilibrio di bilancio**

- a. FSBA mediante regolamento disporrà la disciplina specifica di quanto convenuto nel presente Accordo. Tale disciplina avrà effetto dal giorno 1 gennaio 2023, i regimi relativi alle prestazioni di integrazione salariale straordinaria per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti saranno effettivi dal giorno 1 luglio 2023.
- b. Anche in considerazione dell'art. 35 del d.lgs. 148/2015, FSBA adotterà un sistema di evidenza contabile dei flussi delle contribuzioni e delle prestazioni relativi a ciascuna gestione per datori di lavoro fino a 15 lavoratori e per datori di lavoro con più di 15 lavoratori. Alla gestione ACIGS confluiscono esclusivamente i relativi contributi, con la conseguenza che i contributi versati a FSBA da datori di lavoro con meno di 15 lavoratori non possono essere utilizzati per eventuali manovre di riequilibrio finanziario a favore di ACIGS.

CONFARTIGIANATO IMPRESE

*Manuel*

CNA

*Giuseppe Esposito - M. M.*

CASARTIGIANI

*Stefano Rofino*

CLAAI

*Mario P...*

CGIL

*Stefano... - Pasquale...*

CISL

*Giuseppe...*

UIL

*Giuseppe... [Signature]*

*[Handwritten mark]*

**ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLE LINEE GUIDA PER LA RIFORMA DEGLI  
ASSETTI CONTRATTUALI E DELLE RELAZIONI SINDACALI**

tra

**CONFARTIGIANATO IMPRESE, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI**

e

**CGIL, CISL, UIL**

**Premessa**

La globalizzazione dell'economia e la tendenziale creazione di un unico mercato mondiale senza più barriere protettive in cui si scambiano merci, beni e servizi, sta generando profondi cambiamenti dei sistemi economici, nazionali e locali.

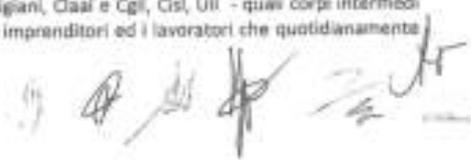
Si tratta di un complesso e sempre più tumultuoso processo che, se non adeguatamente governato e regolato ad ogni livello, rischia di tenere costantemente in conflitto fra di loro gli aspetti della competitività, dell'efficienza, della concorrenza e dello sviluppo economico, con quelli del lavoro di qualità e del benessere sociale, danneggiando tutti, lavoratori ed imprese.

I sistemi economici locali sono inoltre messi costantemente sotto tensione da crescenti strategie di delocalizzazione della produzione all'estero, con evidenti effetti negativi per le comunità territoriali, che hanno spesso secoli di storia anche rispetto a produzioni e servizi di qualità costituenti filiere dell'eccellenza del made in Italy.

A questo proposito, le Parti firmatarie del presente accordo guardano con molta attenzione alle politiche di sostegno alle piccole imprese definite in ambito europeo e nazionale: small business act, industrial compact, direttive sugli appalti, agenda digitale, piano nazionale del turismo.

In quest'ottica, il sistema di relazioni industriali a livello territoriale confederale e di categoria si rapporterà con le Istituzioni regionali per la verifica dei programmi e dei piani a sostegno delle piccole imprese nell'ambito dell'utilizzo dei fondi strutturali europei.

Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil - quali corpi intermedi da sempre impegnati a sostenere gli imprenditori ed i lavoratori che quotidianamente



cooperano per rendere più prospero il Paese e migliori le condizioni delle persone - con il presente accordo puntano al rinnovamento del sistema di contrattazione e delle relazioni industriali con l'obiettivo dello sviluppo economico, dell'aumento della produttività, della crescita occupazionale, di una efficiente dinamica retributiva e del consolidamento della bilateralità.

In questa prospettiva il processo di modernizzazione delle relazioni industriali deve essere continuo, valorizzando le potenzialità partecipative insite nella modalità di lavoro delle imprese.

La qualità, la tipicità, la specializzazione delle produzioni e dei servizi trovano, infatti, naturale riscontro nella professionalità dei lavoratori e nella loro profonda conoscenza del processo produttivo/organizzativo delle imprese. Queste caratteristiche devono diventare vincenti sia per l'affermazione delle imprese sul mercato che per la promozione del valore del lavoro come risorsa strategica. La natura stessa dell'impresa artigiana e della piccola impresa si presta, infatti, più di ogni altra, a favorire la crescita professionale e la partecipazione dei lavoratori per il miglioramento continuo dei processi, dei prodotti e dei servizi.

A questi principi il sistema di relazioni industriali del comparto si ispira nel ridisegnare l'architettura del modello contrattuale, con particolare riferimento agli indirizzi per lo sviluppo della contrattazione.

In continuità con la propria esperienza di bilateralità, di attenzione verso i bisogni delle imprese, dei lavoratori e dei territori, è stato costituito il Fondo di Solidarietà Bilaterale (FSBA) totalmente autofinanziato con i contributi di aziende e lavoratori, ai sensi della legge 92/2012 e del decreto legislativo 148/2015. La scelta delle Parti Sociali è stata quella di estendere il Fondo a tutte le imprese - anche quelle con un solo dipendente -, andando quindi ben oltre le previsioni legislative.

In tale contesto, al fine di ottimizzare l'utilizzo degli strumenti bilaterali delle politiche del lavoro, è stata già prevista la possibilità di utilizzare sinergicamente il Fondo interprofessionale del comparto (Fondartigianato) e FSBA per un positivo, e unico nel panorama delle relazioni industriali in Italia, abbinamento delle risorse destinate alla formazione e quelle dedicate al sostegno al reddito in caso di crisi temporanea d'impresa, candidandosi altresì all'interlocuzione naturale con l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

La scelta di operare in tal senso deriva dalla necessità di dotare il mondo delle piccole imprese e dell'artigianato di strumenti flessibili, veloci e utili alla creazione di valore aggiunto sia per le imprese che per i lavoratori. Le prime, infatti, attraverso l'azione duplice di mantenimento della costanza di rapporto di lavoro e di re-skill del proprio



personale potranno fare affidamento su un meccanismo che le sosterrà nell'innovazione, nei cambiamenti e nel superamento delle crisi congiunturali; i lavoratori potranno fare affidamento su un efficace e consolidato sistema bilaterale di politiche attive e di sostegno al reddito.

In particolare, le Parti Sociali del comparto ritengono che sia opportuno potenziare le politiche attive pubbliche e private, anche attraverso l'adeguata valorizzazione degli strumenti bilaterali già costituiti dalle Parti Sociali del comparto, in primis FSBA e Fondartigianato, nell'ambito dell'ANPAL.

\*\*\*\*\*

## 1) GLI ASSETTI CONTRATTUALI

### a) Livelli contrattuali – Principi generali

Il sistema degli assetti contrattuali è articolato su due livelli:

1. NAZIONALE
  - Interconfederale
  - Categoriale
  
2. SECONDO LIVELLO
  - Interconfederale Regionale
  - Categoriale

Ciascuno dei livelli sopra indicati ha competenza sulle materie indicate dal presente accordo,

Tutti i livelli di contrattazione hanno pari coerenza e sono regolati dal principio di inscindibilità. In particolare i livelli di categoria concorrono, nel loro insieme, a garantire al lavoratore una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e sufficiente ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Ne consegue che l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il contratto collettivo di



lavoro di II livello, ove questo sia stato tra le Parti definito. In particolare, la mancata applicazione delle tutele della bilateralità costituisce un grave inadempimento contrattuale ed un inaccettabile fenomeno di dumping contrattuale e di concorrenza sleale e ciò a prescindere dal fatto che il datore di lavoro sia associato o meno ad alcuna delle Organizzazioni stipulanti il CCNL o il CCRL.

#### **b) Livello nazionale interconfederale**

Al livello nazionale interconfederale spetta il compito di coordinare le politiche contrattuali e di definire le forme di rappresentanza, i compiti e la struttura del sistema della bilateralità nonché i relativi strumenti operativi di carattere nazionale.

In particolare, il livello nazionale interconfederale ha titolarità contrattuale per le materie relative ai diritti sindacali, alla rappresentanza/rappresentatività, alla struttura contrattuale e alla struttura retributiva e per tutte le materie che hanno rilevanza di carattere generale ed intercategoriale.

Di norma, ove non diversamente indicato, gli accordi stipulati a tale livello hanno durata illimitata.

#### **c) Livello regionale interconfederale**

Al livello regionale interconfederale spetta il compito di dare applicazione concreta agli accordi interconfederali nazionali relativamente a ciascuna regione e di affrontare le problematiche regionali di carattere intercategoriale su materie di non esclusiva competenza interconfederale nazionale.

Il livello regionale interconfederale ha inoltre il compito, con le rispettive categorie, di promuovere la realizzazione della contrattazione collettiva di II livello per la propria regione, mettendo in atto - a tal fine, d'intesa con le categorie, ogni iniziativa utile a realizzare la più ampia copertura contrattuale su tutto il territorio. Esso può, infine, delegare le organizzazioni confederali territoriali a trattare alcune materie interconfederali regionali di particolare rilevanza locale.

Di norma, ove non diversamente indicato, gli accordi stipulati a tale livello hanno durata illimitata.



#### d) Livello nazionale di categoria (CCNL)

Il contratto collettivo nazionale di categoria:

- al fine di evitare sovrapposizioni tra i diversi livelli contrattuali, ha durata quadriennale;
- ha il compito di definire i trattamenti retributivi minimi di riferimento per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale, garantendo altresì la certezza dei trattamenti economici e normativi;
- ha il compito di trattare a titolo esclusivo le seguenti materie: diritti sindacali; inquadramento; attuazione degli accordi interconfederali nazionali in materia di bilateralità; salario contrattuale nazionale e altre materie ad esso espressamente rinviate dalla legislazione e/o dal livello nazionale confederale.

A tal fine, il salario regolato dal contratto nazionale, sarà determinato fra le Parti sulla base di opportuni criteri guida ed indicatori.

Nel quadro dello sviluppo della partecipazione, i CCNL stabiliranno opportuni strumenti e sedi di verifica e di monitoraggio al fine di poter disporre, in tempi adeguati, di elementi oggettivi e condivisi di valutazione rispetto all'andamento delle retribuzioni, in relazione alle variabili economiche e sociali dei singoli contesti settoriali.

Il contratto nazionale di categoria può, inoltre, disciplinare - anche in via sperimentale - forme e strumenti di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese.

#### e) Contrattazione collettiva di categoria di II Livello

La titolarità contrattuale a livello regionale di categoria spetta alle organizzazioni regionali di categoria. Fermo restando quanto previsto dai punti precedenti il livello regionale di categoria può regolare modificando, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

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

La contrattazione di II livello avrà il compito di individuare parametri congiuntamente concordati tra le Parti sociali a cui legare specifici elementi retributivi di produttività del



lavoro anche in applicazione della normativa di legge sulla detassazione e sulla decontribuzione. In questo quadro potranno essere promosse – anche in forma sperimentale – forme di partecipazione/coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

I Contratti collettivi stipulati a tale livello hanno una durata correlata alla durata dei CCNL e, di norma, decorrono a metà della durata stessa dei CCNL.

#### **f) Procedure e tempi di svolgimento dei negoziati**

Al livello nazionale interconfederale e regionale interconfederale saranno stabilite specifiche procedure finalizzate al rinnovo, rispettivamente, dei CCNL e dei CCRL (o dei diversi livelli eventualmente individuati in sostituzione), nel rispetto dei seguenti criteri direttivi:

- evitare l'eccessivo prolungamento delle trattative sindacali attraverso una tempistica certa delle fasi del rinnovo;
- prevedere periodi di tregua sindacale;
- prevedere un sistema sanzionatorio certo e cogente in caso di inosservanza delle regole.

#### **g) Razionalizzazione CCNL**

Al fine di proseguire l'efficace azione di razionalizzazione della contrattazione collettiva del comparto, già avviata in occasione dei precedenti rinnovi dei CCNL e degli accordi interconfederali, le Parti convengono di procedere ad ulteriori accorpamenti per pervenire alle seguenti quattro macro aree:

- Manifatturiero
- Servizi
- Edilizia
- Autotrasporto

A tal fine, verrà costituita una Commissione paritetica composta dalle Confederazioni e dalle Categorie coinvolte, articolata per singole aree contrattuali, finalizzata a concludere, entro e non oltre il 31 dicembre 2017, i suddetti accorpamenti. L'avvio del nuovo ciclo di rinnovo dei CCNL avverrà sulla base del nuovo assetto delle aree contrattuali come definito dalla suddetta Commissione.



## 2. LA BILATERALITA'

La bilateralità del comparto deve continuare ad essere espressione della originalità dell'impresa artigiana, dei settori di impresa rappresentati dalle Parti sociali firmatarie del presente accordo e delle relazioni che al suo interno si vivono. In questo senso è opportuno spingere e sviluppare una ulteriore crescita della bilateralità, in tutte le sue forme.

È quindi necessario proseguire l'azione già intrapresa con gli accordi interconfederali del 7 luglio 2015 e del 4 marzo 2016 finalizzati ad una rinnovata e coerente governance di tutti i soggetti della bilateralità, per favorire la massima efficienza delle attività a gestione bilaterale, per il pieno conseguimento degli obiettivi fissati massimizzando i benefici a favore dei lavoratori e delle imprese in una logica di partecipazione e mutualità.

In tale contesto, si conferma l'indirizzo volto a rafforzare e migliorare il sistema bilaterale già esistente in particolare sulle seguenti aree tematiche:

- Salute e sicurezza sul lavoro
- Ammortizzatori sociali
- Formazione continua
- Sanità integrativa
- Welfare integrativo

Risulta invece a tutt'oggi coperta solo nominalmente, nonostante la sua importanza, l'area della Previdenza Complementare: poche migliaia di lavoratori sono gli iscritti al fondo di riferimento del comparto a fronte di una vastissima platea di potenziali aderenti.

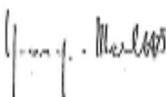
Le Parti concordano, pertanto, che venga immediatamente avviato un tavolo di confronto con il compito di adeguare i cardini del sistema bilaterale e di esaminare i temi del mercato del lavoro e della previdenza complementare al fine di definire soluzioni adeguate nei tempi e nei contenuti.



### 3. RAPPRESENTANZA CONTRATTUALE

Al fine di garantire omogeneità di sistema per tutti i settori rappresentati dalle Parti firmatarie del presente accordo, nell'ambito del processo di modernizzazione delle relazioni industriali nel comparto le Parti daranno piena soluzione al tema della rappresentanza, anche contrattuale, della piccola impresa e delle imprese associate, a partire dall'esperienza contrattuale in essere.

Roma, 23 novembre 2016

Confartigianato Imprese 

CNA 

Casartigiani 

Claai 

CGIL



CISL



UIL



Roma, 28 novembre 2020

Tra le Organizzazioni datoriali

Confartigianato Imprese

CNA

Casartigiani

Clai

e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori

CGIL

CISL

UIL

#### Premessa

Il momento emergenziale che stiamo affrontando richiede l'adozione di scelte o di azioni il più possibile condivise. Tale unità d'intenti deve, in particolare, caratterizzare l'agire delle Parti Sociali firmatarie della presente intesa, che in questo modo potranno continuare a svolgere un ruolo primario nelle future scelte del Paese.

Il contributo straordinario dato alla gestione dell'emergenza ha consentito di far proseguire le attività economiche in condizioni di sicurezza anche nelle fasi più difficili e, nel contempo, di favorire la tenuta della coesione sociale del Paese anche attraverso le prestazioni erogate dalla Bilateralità.

E' indispensabile agire rapidamente per anticipare gli eventi, riuscendo così a gestire le trasformazioni che necessariamente dovranno essere affrontate nel prossimo periodo per un rilancio dei Settori rappresentati che costituiscono l'asse portante del sistema produttivo del nostro Paese.

Per questo Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, CLAI e CGIL, CISL, UIL, avvertono la responsabilità di contribuire alla ripresa economica e sociale del Paese indicando direzioni di marcia per lo sviluppo e il benessere, in questa delicata fase di ripartenza, a partire dai temi del lavoro.

Considerato quanto sopra, si conviene sul seguente Accordo Interconfederale attuativo dell'Accordo Interconfederale sulle Linee Guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali del 23 novembre 2018, i cui contenuti si intendono integralmente conformati dal presente accordo.

Accordo Interconfederale 26 novembre 2020

### Razionalizzazione contrattuale

A partire dalla tornata contrattuale 2019-2022 verrà ulteriormente implementato il processo di razionalizzazione degli assetti contrattuali, conformemente a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 23 novembre 2010, con l'obiettivo di ricondurre gli attuali contratti collettivi nazionali di lavoro nelle seguenti quattro nuove Aree contrattuali:

#### AREA CONTRATTUALE MANIFATTURIERO

Composta dagli attuali Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro:

- Meccanica
- Legno-Lapidari
- Tessile Moda - Chimica Ceramica
- Alimentari - Panificazione

#### AREA CONTRATTUALE SERVIZI ALLE PERSONE ED ALLE IMPRESE

Composta dagli attuali Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro:

- Comunicazione
- Servizi di pulizie
- Acconciatura ed Estetica
- Cinema/teatro

#### AREA CONTRATTUALE AUTOTRASPORTO

Composta dall'attuale Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro:

- Logistica, Trasporto merci, Spedizioni
- Noleggio bus

#### AREA CONTRATTUALE EDILIZIA

Composta dall'attuale Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro:

- Edilizia

Accordo interconfederale 26 novembre 2010

### *Vigenza contrattuale*

Ciascun contratto collettivo nazionale di Area avrà vigenza quadriennale sia per la parte normativa che per la parte economica. Le Parti si impegnano nella prossima tornata di rinnovi contrattuali a completare l'unificazione delle scadenze del CCNL.

I CCNL continueranno a produrre i loro effetti anche dopo la scadenza ivi prevista, fino alla data di decorrenza dei successivi accordi di rinnovo.

### *Procedure e tempi di svolgimento dei negoziati*

Con l'obiettivo di porre in essere un sistema di relazioni sindacali mirato ad attribuire funzionalità ed organicità al Sistema Contrattuale convenuto e di dare una tempistica certa volte a evitare ingiustificati ritardi nei rinnovi contrattuali, viene concordato che i rapporti tra le Parti a ciascuno dei livelli individuati si svolgeranno secondo le procedure ed i tempi di seguito descritti.

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

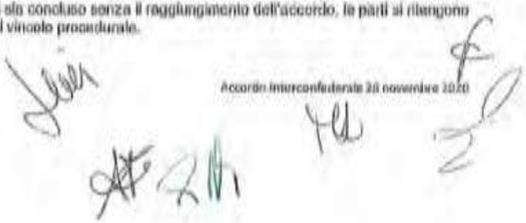
Il rispetto delle successive norme e procedure è condizione affinché sia garantita la continuità contrattuale senza vacanze temporale rispetto alla scadenza dei precedenti contratti.

### *Livello nazionale*

- ciascuna delle Parti può inviare in dattiloscrittura al contratto nazionale non oltre i 6 mesi prima della data di scadenza; il CCNL mantiene comunque la sua validità fino alla data del suo rinnovo;
- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 6 mesi e mezzo prima della scadenza prevista;
- entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma;
- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 7 mesi di tempo per trovare un accordo sostitutivo del precedente;
- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le Parti hanno ulteriori 30 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Confederazioni nazionali;
- trascorsi ulteriori 30 giorni dall'inizio della richiesta di intervento delle Istanze Confederali nazionali senza che l'intervento abbia avuto inizio, ovvero nel caso in cui l'intervento si sia concluso senza il raggiungimento dell'accordo, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

5

Accordo interconfederale 20 novembre 2020



#### *Linee Guida contrattuali*

Le Parti ribadiscono l'importanza di un sistema contrattuale basato su due livelli contrattuali di pari cogenza.

La definizione di contratti collettivi di secondo livello, secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale 23 novembre 2010, costituisce un elemento qualificante per la piena attuazione del modello contrattuale.

Le Parti si impegnano a sviluppare una contrattazione adeguata alle specificità e agli obiettivi previsti dal citato accordo interconfederale del 23 novembre 2010 auspicando l'avvio di una generalizzata contrattazione di secondo livello su tutto il territorio nazionale.

Le Parti confermano che la negoziazione e l'organizzazione della bilateralità - coerentemente ad un assetto contrattuale articolato su due livelli (interconfederali e di categoria, nazionale o regionale) - per realizzare e rendere più agevole l'accesso a tutele e prestazioni in un settore caratterizzato da impresa diffusa nel Territorio, avviene in ambito interconfederale (nazionale e regionale).

Qualora i negoziati a livello nazionale interconfederale individuino variazioni di oneri diretti a carico delle imprese, le parti a tale livello concorderanno di volta in volta quando dette variazioni, per essere esigibili, debbano essere recepite dai CCNL.

- Le Parti verificheranno alla fine del nuovo ciclo di rinnovi dei Ccm e della contrattazione di secondo livello l'efficacia del nuovo sistema contrattuale realizzato, ai fini di opportune e condivise azioni di ulteriore miglioramento.
- Le Parti ritengono che le relazioni sindacali a livello interconfederale costituiscano la sede che deve garantire una situazione ordinata a puntualità degli impegni e delle soluzioni previste dal nuovo modello contrattuale. Per tale finalità viene costituito un Osservatorio composto dalle parti firmatarie del presente accordo e, qualora necessario, dalle categorie interessate alle singole problematiche.
- L'Osservatorio è deputato a verificare l'applicazione del nuovo modello nel tempo e costituire una sede adeguata per il monitoraggio della contrattazione, della bilateralità e delle relazioni sindacali.

#### *Trattamento economico*

Le Parti in merito alla dinamica dagli effetti economici dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, convergono di adottare come parametro di riferimento per stabilire l'incremento dei minimi contrattuali, l'IPCA depurato dai prezzi dei prodotti energetici, così come comunicato dall'ISTAT nel mese di maggio di ciascun anno.

Nel periodo di vigenza di ciascun CCNL, si conviene che in sede di rinnovo contrattuale sarà preso a riferimento, per determinare gli incrementi retributivi dei minimi contrattuali per l'intero quadriennio, anche l'andamento del settore.

Accordo interconfederale 25 novembre 2020

## MEMO. FIRMATO

22

Conferenza stampa

196

196/196

196/196

\*

196

196

196

## PREMESSE

- La presente espone alla Vostra attenzione, in modo conciso, i motivi che hanno portato a questa scelta di politica economica, e che sono stati il risultato di un'attenta valutazione del Consiglio. Sono le premesse di una politica di bilancio che ha per oggetto il bilancio del 1967.
- Il sistema di bilancio del 1967, nel corso degli anni, è stato definito in base a una serie di considerazioni di ordine economico e finanziario, che hanno portato a una serie di scelte di politica economica, che sono state il risultato di una serie di scelte di politica economica, che sono state il risultato di una serie di scelte di politica economica.
- Le premesse di questa politica di bilancio, sono state definite in base a una serie di considerazioni di ordine economico e finanziario, che hanno portato a una serie di scelte di politica economica, che sono state il risultato di una serie di scelte di politica economica.

2

*Handwritten signatures and initials:*  
PF, EF, IS, M, DP, [Signature]



della Fiat in seguito, dopo averne il corrispettivo di 120.000 € (120.000 lire per 12 mesi) con la modalità prevista dagli accordi interconfederali in essere; a partire dal 1° gennaio 2011, ovvero dalla data di costituzione del nuovo ente CCNL di categoria non esistente, le imprese non aderenti alla sindacato e che non versano il relativo contributo, dovranno pagare o dare in locazione un importo forfettario pari a € 30 (trenta) euro al mese per 12 mesi, con la modalità prevista dagli accordi interconfederali in essere.

In pari di avere che l'adesione della presente lettera con oggetto di cui si verifica con particolare riferimento, in merito a quanto è previsto, che si è di riferimento della procedura sopra che stiamo della azienda.

1960. 17/10/2011

CCNL Metalmeccanica

C.A.

C.T.

C.F.

CC

U1

**Totale risultato netto del 2011**

**INFLUENZA**

a) Rappresentanza sindacale di base	11,70 - 11,800
b) Rappresentanza territoriale salute e sicurezza e formazione e ricerca	20,20 - 21,200
c) CISA e Rifornimento CISA	2,00 - 1,900
d) Rappresentanza Impresa e Contrattazione Collettiva	46,00 - 45,000
e) Prostatisti e Rifornimento degli IRI	10,00 - 10,000

f) 11843,000 (importo di cassa di 11.843,000) + 4,700 (importo di cassa di 4.700,000) = 16.543,000

**INFLUENZA**

a) Rappresentanza sindacale di base	11,70 - 11,800
b) Rappresentanza territoriale salute e sicurezza e formazione e ricerca	20,20 - 21,200
c) CISA e Rifornimento CISA	2,00 - 1,900
d) Rappresentativa Impresa e Contrattazione Collettiva	46,00 - 45,000
e) Prostatisti e Rifornimento degli IRI	10,00 - 10,000

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Hab', 'K', 'H.', 'fi', 'E', 'L', and 'D'.

## Allegato 14

Accordo 15 gennaio 2015:

*Una tantum*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-----

Accordo 24 aprile 2018

*Aumenti retributivi e "una tantum"*

*Le parti hanno convenuto, per le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente c.c.n.l., gli incrementi retributivi parametrati sui livelli di seguito indicati nelle tabelle, a partire dal 1° maggio 2018 e dal 1° settembre 2018.*

*Tenuto conto che l'accordo sottoscritto il 15 gennaio 2015 ha stabilito la copertura contrattuale del periodo 1° gennaio 2013-31 dicembre 2014, con un importo pari a € 420,00 a titolo di "una tantum", a copertura del periodo di carenza contrattuale 1° gennaio 2015-30 aprile 2018, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfettario "una tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a 299 euro.*

*L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima di 150 euro con la retribuzione del mese di giugno 2018, la seconda di 149 euro con la retribuzione del mese di ottobre 2018.*

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

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

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

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

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese maggio 2018.

**Settore metalmeccanica ed installazione di impianti**

Livello	Prima tranche dal 1° maggio 2018	Seconda tranche dal 1° settembre 2018	Incremento salariale a regime
5°	€ 22,00	€ 20,00	€ 42,00

**Settore orafi, argentieri ed affini**

Livello	Prima tranche dal 1° maggio 2018	Seconda tranche dal 1° settembre 2018	Incremento salariale a regime
5°	€ 22,00	€ 20,00	€ 42,00

**Settore odontotecnica**

Livello	Prima tranche dal 1° maggio 2018	Seconda tranche dal 1° settembre 2018	Incremento salariale a regime
4°	€ 21,50	€ 20,00	€ 41,50



20  
/  
23



—  
  
info@ebna.it

f EBNA.Artigianato

www.ebna.it  
  
—

Via Santa Croce in Gerusalemme, 63  
00185 Roma  
Tel. 06 77205055

**EBNA**<sup>®</sup>  
ENTE BILATERALE  
NAZIONALE ARTIGIANATO