

# CONTRATTO NAZIONALE

*PER GLI ADDETTI DEL SETTORE  
ORAFO, ARGENTIERO  
E DELLA GIOIELLERIA*

---

18 Maggio 2017

---

**CONFINDUSTRIA FEDERORAFI**

**FIM-CISL - FIOM-CGIL - UILM-UIL**

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE CHE LAVORANO PRODOTTI DI OREFICERIA, GIOIELLERIA, ARGENTERIA, POSATERIA IN ARGENTO E BIGIOTTERIA PREVALENTEMENTE IN METALLI E/O MATERIALI PREZIOSI, IVI COMPRESI BANCHI METALLI E DELLE AZIENDE DI AFFINAZIONE DI METALLI PREZIOSI, ANCORCHÉ OCCUPATI IN UNITÀ PREVALENTEMENTE DEDITE AD ATTIVITÀ COMMERCIALE E/O ESPOSITIVA, NONCHÉ PER I DIPENDENTI DELLE UNITÀ PRODUTTIVE E DI SERVIZIO CHE ABBIANO CON IL SETTORE ORAFO – ARGENTIERO – GIOIELLIERO INTERCONNESSIONI DI SIGNIFICATIVA RILEVANZA, INTENDENDOSI PER TALI ANCHE I PUNTI VENDITA COMPRESI QUELLI DESTINATI ALL'E-COMMERCE, PUNTI ESPOSITIVI E SHOW-ROOM FACENTI CAPO ESCLUSIVAMENTE A TALI AZIENDE.

18 MAGGIO 2017

**Stipulato in Milano, li 18 maggio 2017**

**Ratificato in Milano, li 20 giugno 2017**

FRA

CONFINDUSTRIA FEDERORAFI, Federazione Nazionale Orafi Argentieri Gioiellieri Fabbricanti, rappresentata dal suo Presidente Ivana Ciabatti assistito da: Dimitri Stella Consigliere Delegato della Federazione e Stefano de Pascale Direttore Generale;

assistiti da:

Fausto Panizzi di Assolombarda, Alessandro Tarquini di Confindustria Toscana-Sud, Chiara Parrello di Confindustria Vicenza e Fabrizio Grossi di Confindustria Alessandria;

E

la Fim – Federazione italiana metalmeccanici – rappresentata dal Segretario Generale Marco Bentivogli e dai segretari nazionali Nicola Alberta, Gianfranco Gasbarro, Roberta Roncone, Ferdinando Uliano, Michele Zanocco, e da una delegazione composta da Gianni Alioti, Carlo Anelli, Marco Angioni, Raffaele Apetino, Isilda Armando, Ciro Bacci, Andrea Bellisai, Mario Ballante, Rinaldo Barca, Leonardo Bartolucci, Alessandro Beccastrini, Antonio Bianchin, Augusto Bisegna, Domenico Bologna, Stefano Boschini, Paolo Cagol, Tino Camerano, Flavia Capilli, Paolo Carini, Giovanni Caruso, Stefano Chemello, Claudio Chiarle, Giorgio Ciappesoni, Enrico Civillini, Valerio D'alò, Alessandra Damiani, Andrea Donegà, Sergio Drescig, Gerardo Evangelista, Luigi Galano, Christian Gambarelli, Maurizio Geron, Antonello Gisotti, Rosario Iaccarino, Nicodemo Lanzetta, Stefano Lombardi, Giuseppe Mansolillo, Riccardo Mascolo, Gianfranco Michetti, Andrea Minniti, Luca Mori, Luca Nieri, Massimiliano Nobis, Reno Ostili, Salvatore Pafundi, Nicola Panarella, Sandro Pasotti, Giovanna Petrasso, Adolfo Pierotti, Fausto Renna, Romina Rossi, Antonio Sansone, Giuseppe Terracciano, Biagio Trapani, Giorgio Uriti, Alessandro Vella, Claudio Voltolini;

la Fiom – Federazione impiegati operai metallurgici nazionale – rappresentata dalla Segretaria generale Francesca Re David, dai Segretari nazionali Michele De Palma, Rosario Rappa, Michela Spera, Roberta Turi, Gianni Venturi e da una delegazione composta da: Marcello Corti, Fabrizio Appi, Brongiato Fiorella, Marco Caci, Franco Capacci, Francesca De Musso, Maurizio Ferron, Margherita Freri, Ivan Gaetani, Mourtadi Hischam, Alberto Larghi, Bruno Tani, Alessandro Tracchi;

la Uilm – Unione italiana lavoratori metalmeccanici – rappresentata dal Segretario Generale Rocco Palombella, dai Segretari Nazionali Luca Maria Colonna, Giovanni Contento, Gianluca Ficco, Eros Panicali, Roberto Toigo e da una delegazione composta da Antonello Accurso, Gian Martino Amadio, Alessandro Andreatta, Antonio Apa, Dario Basso, Carlo Biasin, Franco Busto, Bruno Cantonetti, Armando Castellano, Massimo Cerri, Susanna Costa, Antonello Di Mario, Fabrizio Fiorito, Guglielmo Gambardella, Vincenzo Gentilucci, Carla Grandi, Giuliano Gritti, Marco Lomio, Nicola Manzi, Davide Materazzi, Michele Paliani, Nicola Pasini, Alberto Pastorello, Vincenzo Renda, Chiara Romanazzi, Pino Russo, Vittorio Sarti, Antonio Talò, Ezio Tesan, Daniele Valentini, Gianfranco Verdini, Silvio Vicari, Roberto Zaami e con la collaborazione tecnica di Filippo Maria Giorgi; assistita dalla Segreteria della Uil – Unione italiana del lavoro.

## PREMESSA

1) Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha introdotto significative innovazioni nelle relazioni industriali e contrattuali e nei rapporti tra le Parti in coerenza con la situazione economica del paese e le repentine trasformazioni in atto e con gli obiettivi di competitività delle imprese, di valorizzazione del lavoro industriale e di miglioramento dell'occupazione e delle condizioni di lavoro:

- assumendo il metodo della sperimentality e del monitoraggio dell'applicazione delle innovazioni definite;

- attribuendo alla autonomia collettiva delle Parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le Parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;

- confermando l'assetto della contrattazione collettiva su due livelli: il CCNL che ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale e la contrattazione aziendale orientata al miglioramento della competitività e delle condizioni di lavoro.

2) A questi fini le Parti si impegnano in nome proprio e per conto delle imprese aderenti e delle RSU costituite ai sensi degli Accordi interconfederali vigenti, a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate.

3) Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle Parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il contratto generale e le norme integrative aziendali da esso previste. A tal fine le Associazioni industriali sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere ed a intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

4) La contrattazione a livello aziendale riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e verrà pertanto svolta per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro in conformità ai criteri e alle procedure ivi indicate. La contrattazione aziendale è prevista nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese.

Sono titolari della negoziazione in sede aziendale, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le RSU costituite ai sensi degli Accordi interconfederali vigenti. Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni industriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato.

5) Il presente contratto di lavoro da valere in tutto il territorio nazionale è stato stipulato sulla base di questa premessa, che ne costituisce parte integrante.

6) Validazione dell'Accordo: le Parti stipulanti, a seguito dell'esito positivo della consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende per la lavorazione di prodotti di oreficeria, gioielleria, argenteria, posateria in argento e bigiotteria prevalentemente in metalli e/o materiali preziosi, hanno sottoscritto formalmente l'accordo di rinnovo 18 maggio 2017.

**COMMISSIONE NAZIONALE  
PER L'ALLINEAMENTO E PER L'ARMONIZZAZIONE  
DEL CCNL DEL 18 MAGGIO 2017  
CON IL TESTO UNICO DEL 10 GENNAIO 2014**

Le Parti condividendo l'esigenza di allineare e armonizzare le prescrizioni contrattuali del CCNL con quelle del Testo Unico 10 gennaio 2014 sulla rappresentanza decidono di istituire una Commissione con il compito di individuare nel mese di giugno 2017, e comunque nell'arco di tempo necessario alla stesura del testo contrattuale, le soluzioni per il recepimento delle parti che il T.U. 10 gennaio 2014 demanda alla regolamentazione contrattuale sui capitoli presenti e non nel testo contrattuale.

La Commissione sarà composta da almeno 3 rappresentanti di Federorafi e da almeno 3 rappresentanti di Fim, Fiom e Uilm.

Dichiarazione a verbale di Fim, Fiom e Uilm

Tale Commissione lavorerà, nell'ambito di tale armonizzazione, anche allo scopo di favorire il massimo coinvolgimento dei lavoratori, di valorizzazione degli iscritti e del ruolo della RSU.

## **CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

Il presente Contratto Nazionale ha valore per i dipendenti delle aziende che lavorano prodotti di oreficeria, gioielleria, argenteria, posateria in argento e bigiotteria prevalentemente in metalli e/o materiali preziosi, ivi compresi banchi metalli e delle aziende di affinazione di metalli preziosi, ancorché occupati in unità prevalentemente dedite ad attività commerciale e/o espositiva, nonché per i dipendenti delle unità produttive e di servizio che abbiano con il settore orafo - argentiero - gioielliero interconnessioni di significativa rilevanza, intendendosi per tali anche i punti vendita compresi quelli destinati all'e-commerce, punti espositivi e showroom facenti capo esclusivamente a tali aziende.

### **Nota a verbale**

Con riferimento all'estensione del Campo di Applicazione del presente CCNL concordata in data 15/12/2014 Federorafi dà atto che, qualora essa vada a coinvolgere lavoratori già inquadrati in contratti nazionali che prevedono trattamenti retributivi di miglior favore, il passaggio al presente CCNL dovrà avvenire salvaguardando le condizioni retributive già in essere.

Le condizioni normative saranno oggetto di armonizzazione senza oneri o vantaggi rispettivi.



# DISCIPLINA GENERALE

## SEZIONE PRIMA

### SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 1

#### **Osservatorio congiunto in sede nazionale sulla situazione economico-sociale nel settore**

Federorafi - e Fim - Fiom - Uilm promuoveranno la costituzione di un osservatorio congiunto paritetico sulla situazione economico - sociale nel settore orafa - argentero, quale sede di analisi, verifica e confronto sistematici su temi di rilevante interesse reciproco e, in particolare:

- a) le tendenze e l'evoluzione dell'innovazione tecnologica nel settore orafa - argentero con particolare riguardo all'andamento occupazionale, nonché gli andamenti e le prospettive economico - produttive suddivise fra i settori orafa e argentero;
- b) l'andamento dell'occupazione disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro (contratti part time, contratti a termine, contratti di apprendistato, contratti di lavoro temporaneo, ecc.) e per sesso;
- c) l'andamento degli orari di fatto;
- d) l'andamento dei premi di risultato nonché dei salari di fatto;
- e) le ore di formazione professionale e le tipologie della formazione fruita;
- f) la costituzione degli RLS e le relative azioni formative;
- g) la definizione a livello territoriale di quanto previsto dal presente CCNL in materia di lavoro a domicilio;
- h) le problematiche dello sviluppo dei settori orafa – argentero.

I dati di cui sopra, in particolare quelli relativi ai punti d) e f) laddove possibile e qualora disponibili, verranno elaborati in termini disaggregati per aree interregionali come di seguito identificate:

- 1) Triveneto, Lombardia, Piemonte e Valle d'Aosta.
- 2) Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Marche, Lazio e Italia meridionale e insulare.

In relazione a tali aree saranno altresì fornite, ove disponibili, informazioni globali riferite alle previsioni di investimento e alle eventuali operazioni di ristrutturazione, di scorporo e di decentramento permanente di importanti fasi delle attività produttive in atto, qualora dette operazioni comportino sostanziali modifiche del sistema produttivo che investano in modo determinante le tecnologie fino ad allora adottate o l'organizzazione complessiva del lavoro o il tipo di produzione in atto e influiscano complessivamente sull'occupazione.

## **Art. 2**

### **Informazioni a livello territoriale**

Annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre, le Associazioni territoriali imprenditoriali forniranno al Sindacato provinciale di categoria, nel corso di apposito incontro, informazioni globali, riferite alle aziende associate e alle Federazioni imprenditoriali stipulanti il presente contratto, riguardanti le prospettive produttive al fine di fornire un quadro indicativo della situazione, con particolare riferimento all'occupazione e alle situazioni di crisi che abbiano particolare rilevanza.

Nel corso di tale incontro le Associazioni territoriali imprenditoriali forniranno informazioni globali ai Sindacati provinciali di categoria relative ai dati sulla occupazione suddivisi per qualifiche e sesso degli addetti, con particolare riguardo all'andamento dell'occupazione nelle categorie più deboli, all'assunzione di lavoratori di primo impiego, ivi compresi gli apprendisti.

Nel corso dello stesso incontro verranno fornite informazioni globali sulle eventuali iniziative promosse per favorire le pari opportunità e sui programmi di formazione professionale eventualmente promossi.

Nell'ambito dell'informativa di cui sopra l'Associazione territoriale provvederà anche agli adempimenti previsti dal contratto in materia di lavoro a domicilio punto 6, allegato 3) nonché a fornire notizie sui criteri generali che attengono al decentramento produttivo.

Per le province con ridotte concentrazioni di aziende nei settori interessati, le Organizzazioni nazionali delle due Parti individueranno consensualmente aree interprovinciali.

Le Parti potranno addivenire a valutazioni congiunte:

- sulla situazione dell'industria orafa - argentiera;
- sull'andamento dell'occupazione, anche con riferimento alle categorie più deboli;
- sulla formazione professionale anche con riferimento alla formazione inerente l'apprendistato valutando in tale contesto l'opportunità di costituire al riguardo una Commissione paritetica territoriale;
- su eventuali iniziative di pari opportunità.

L'Associazione imprenditoriale renderà anche informazioni globali sulle iniziative realizzate dalle aziende ai fini della tutela e del miglioramento dell'ambiente interno ed esterno.

## **Art. 3**

### **Informazione e consultazione in sede aziendale**

Le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno annualmente alle Rappresentanze Sindacali Unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, su richiesta delle stesse, informazioni su:

- l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa e la situazione economica con riferimento alle scelte e alle previsioni dell'attività produttiva, ai programmi che comportino, anche all'estero, nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti e le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione;
- la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nonché in caso di previsioni di rischio per i livelli occupazionali le eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuarne le conseguenze.

Le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno alle Rappresentanze Sindacali Unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, nel corso di un apposito incontro, informazioni sulle decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro con riferimento a:

- sostanziali modifiche del sistema produttivo che investano in modo determinante le tecnologie adottate o l'organizzazione complessiva del lavoro, o il tipo di produzione in atto ed influiscano complessivamente sull'occupazione;

- rilevanti conseguenze sulle condizioni prestantive; le disposizioni di questo punto non riguardano le ricorrenti modifiche dell'organizzazione del lavoro e dei mezzi di produzione che attengono al normale miglioramento dei risultati dell'attività imprenditoriale;
- le operazioni di scorporo e di decentramento permanente di importanti fasi dell'attività produttiva in atto qualora esse influiscano complessivamente sull'occupazione.
- Le Parti si danno atto che le procedure previste dalla Legge n. 223 del 1991, dalla Legge n. 428 del 1990 nonché dal D.Lgs. 148/15, assorbono e sostituiscono le procedure di informazione e consultazione in materia.

Su richiesta scritta delle Rappresentanze Sindacali Unitarie o, in mancanza, delle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti, presentata entro 5 giorni dal ricevimento delle informazioni di cui alle lettere che precedono, il datore di lavoro è tenuto ad avviare un esame congiunto nel livello pertinente di direzione e rappresentanza in funzione dell'argomento trattato.

I rappresentanti sindacali possono formalizzare un proprio parere al quale il datore di lavoro darà risposta motivata.

La consultazione si intende in ogni caso esaurita decorsi 15 giorni dalla data fissata per il primo incontro.

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza. La Direzione può autorizzare i rappresentanti dei lavoratori a trasmettere le informazioni riservate, nei limiti che saranno espressamente indicati, a lavoratori o a terzi, anch'essi vincolati dall'obbligo di riservatezza. Eventuali contestazioni circa la qualificazione di riservatezza delle informazioni da parte della direzione aziendale sono demandate alla Commissione di conciliazione di seguito definita.

Le Parti convengono che entro il 31 dicembre 2008 si procederà alla costituzione della Commissione di conciliazione che sarà composta da 7 membri di cui 6 designati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti e dalla Federorafi ed 1 di comune accordo.

I componenti la Commissione definiranno le modalità operative per un corretto funzionamento della Commissione.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, alla Commissione è demandato il compito di risolvere le controversie relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali dal datore di lavoro.

La Commissione dovrà esprimere il proprio parere entro 10 giorni dalla data di ricezione del ricorso da parte dei soggetti interessati.

Inoltre procederà a definire quanto rinviato dal D.Lgs. 6 febbraio 2007 n. 25 in ordine alla concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno e che escludono l'obbligo per il datore di lavoro a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni.

La Commissione, sulla scorta delle esperienze aziendali acquisite, avrà inoltre il compito di individuare le modalità riguardanti l'autorizzazione dei rappresentanti dei lavoratori o eventuali consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza che saranno recepite dal CCNL.

Le previsioni che precedono costituiscono attuazione della disciplina di cui al D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.

\*\*\*

Di norma annualmente le aziende che occupano più di 150 dipendenti renderanno ai Sindacati provinciali di categoria, su richiesta degli stessi nel corso di un apposito incontro convocato dall'Associazione imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione dell'azienda interessata, informazioni intorno alle caratteristiche generali del decentramento produttivo avente

carattere permanente e/o ricorrente nonché riguardo all'articolazione per tipologie dell'attività decentrata e alla sua localizzazione indicata per grandi aree territoriali.

Nei contratti relativi al decentramento produttivo avente le caratteristiche di cui al comma precedente, le aziende committenti chiederanno alle aziende esecutrici di dichiarare l'osservanza delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro.

#### **Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensione comunitaria**

Visto l'avviso comune tra Cgil-Cisl-Uil e Confindustria del 12 aprile 2011 ed il D.Lgs. 22 giugno 2012, n. 113, di attuazione della Direttiva 2009/38/CE del 6 maggio 2009, si conviene quanto segue. Le imprese di dimensioni comunitarie interessate sono gli stabilimenti o le unità produttive di un'impresa o di un gruppo di imprese che impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri.

Le Parti condividono le finalità di migliorare l'ambito dell'informazione e della consultazione, con riferimento alle questioni transnazionali, e di regolare le modalità di coordinamento con le procedure nazionali, assegnando un ruolo preminente alle intese a livello aziendale.

Le Parti riconoscono che l'informazione e la consultazione che si svolgono nell'ambito dei Comitati aziendali europei (CAE), costituiscono un elemento di successo per affrontare tempestivamente i processi di adattamento alle nuove condizioni indotte dalla globalizzazione dell'economia perché favoriscono un clima di reciproca fiducia e rispetto tra impresa e lavoratori.

L'informazione e la consultazione del CAE sono coordinate con quelle degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, nel rispetto degli ambiti di intervento di ciascuno e pertanto l'informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata e la competenza del CAE e la portata della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori sono limitate alle questioni transnazionali.

Al fine di coordinare l'articolazione tra l'informazione e la consultazione del CAE e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, verranno costituiti organismi denominati "comitati aziendali".

#### **Art. 4**

##### **Mobilità orizzontale nell'ambito dello stabilimento**

Le Direzioni degli stabilimenti con più di 150 dipendenti informeranno preventivamente, in apposito incontro, le Rappresentanze Sindacali Unitarie e, tramite l'Associazione imprenditoriale di competenza, i Sindacati provinciali di categoria, sugli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessino significative aliquote di lavoratori, nei casi in cui tali spostamenti non rientrino nelle necessità collegate alle normali esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda, ivi comprese quelle delle aziende di installazione e di montaggi nell'ambito della loro peculiare attività.

#### **Art. 5**

##### **Contrazione temporanea dell'orario di lavoro**

In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro le Parti, ferma restando l'applicazione della legge, fanno rinvio alle intese interconfederali.

#### **Art. 6**

##### **Formazione professionale**

Federorafi e Fim, Fiom, Uilm convengono sull'importanza della formazione continua quale strumento fondamentale per la valorizzazione delle persone e per l'indispensabile incremento della competitività dell'impresa e la considerano, anche in virtù dell'introduzione del diritto soggettivo alla

formazione continua di cui all'art. 27 della Disciplina Comune, un valore condiviso la cui realizzazione rappresenta un impegno partecipativo secondo quanto di seguito definito.

In particolare la formazione continua sarà fattore necessario per fronteggiare i cambiamenti relativi alla trasformazione del lavoro introdotti dalle innovazioni tecnologiche, di processo e di prodotto, in considerazione soprattutto del recupero del gap delle competenze digitali.

A tal fine le Parti convengono di costituire un gruppo di lavoro paritetico con il compito di:

- a) individuare le specifiche esigenze formative del settore orafa-argentiero, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate;
- b) operare, affinché le politiche formative elaborate in sede legislativa ed amministrativa, risultino coerenti con le esigenze di cui alla precedente lettera a);
- c) individuare iniziative dirette a favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità.

### **Art. 7**

#### **Pari opportunità**

Con il compito di individuare iniziative dirette a promuovere presso le aziende comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e nella formazione professionale previsti dalla legislazione vigente, viene confermata la "Commissione paritetica per le pari opportunità" in sede nazionale e formata da 3 (tre) rappresentanti dei datori di lavoro e da 3 (tre) rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali. La Commissione opera con il compito di:

- a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore e individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità;
- b) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- c) individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- d) individuare iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- e) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

La Commissione si riunisce su richiesta di una delle Parti, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e riferisce alle Parti.

In tema di molestie e violenze sul luogo di lavoro le Parti richiamano l'accordo quadro Confindustria – Cgil, Cisl e Uil del 25/01/2016.

#### **7.1 Informazioni in materia di pari opportunità**

Le aziende tenute a redigere, ai sensi dell'art. 46 Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, presenteranno i dati elaborati alle RSU in occasione di un apposito incontro da tenersi nel mese successivo a quello in cui il rapporto viene trasmesso nel rispetto delle disposizioni di legge.

# DISCIPLINA GENERALE

## SEZIONE SECONDA

### DIRITTI SINDACALI

#### **Premessa**

Le rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie nel rispetto e nella disciplina stabilite dal Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 e dall'Accordo di categoria per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie allegato al presente contratto (allegato 7).

Le Parti si danno reciprocamente atto che le funzioni attribuite per legge alle Rappresentanze Sindacali Aziendali vengono esercitate dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie. Le stesse risultano pertanto titolari di tutti i relativi diritti, poteri e tutele.

Le Parti stipulanti si incontreranno per armonizzare e adeguare le normative contrattuali con eventuali interventi legislativi in materia.

#### **Art. 1**

#### **Assemblea**

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300 avrà corso nel rispetto delle seguenti modalità:

- 1) la convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di 2 giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno;
- 2) le o.s.l. stipulanti e/o la RSU convocheranno l'assemblea retribuita, possibilmente alla fine o all'inizio dei periodi di lavorazione, fermo restando quanto previsto alla lettera a) punto 4 – Sezione Seconda del Testo Unico 10 gennaio 2014;
- 3) le o.s.l. stipulanti e/o la RSU nel convocare assemblee retribuite di gruppi di lavoratori da tenersi durante l'orario di lavoro, dovranno tenere conto delle esigenze afferenti la continuazione della normale attività degli altri lavoratori non interessati all'assemblea stessa;
- 4) quando nell'unità produttiva il lavoro si svolge a turni l'assemblea può essere articolata in più riunioni nella medesima giornata;
- 5) lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Saranno definite a livello aziendale le particolarità di svolgimento e di attuazione in relazione ai punti 4) e 5).

Dovranno essere preventivamente comunicati all'azienda i nominativi dei dirigenti esterni del Sindacato che si intenda eventualmente far partecipare all'assemblea.

Analogo diritto di assemblea viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo di 8 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al comma 2°, art. 35, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Tali assemblee saranno tenute, di norma, fuori dalle unità produttive medesime, con le modalità di cui sopra, in quanto compatibili.

## **Art. 2**

### **Diritto di affissione**

Il diritto di affissione viene regolato dall'art. 25 della legge n. 300 del 1970 e dal punto 4, lettera c), Sezione Seconda del Testo Unico 10 gennaio 2014.

## **Art. 3**

### **Locali**

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potrà a disposizione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, costituite nell'ambito delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con numero inferiore a 200 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie di cui al comma precedente hanno diritto di usufruire di un locale idoneo alle loro riunioni.

## **Art. 4**

### **Permessi per motivi sindacali e cariche elettive**

Ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e provinciali delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali metalmeccanici, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti fino a 24 ore per ciascun trimestre solare, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e garantito comunque in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali alle Associazioni industriali territoriali, che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Per l'aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui all'art. 31 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive, si applica la normativa, in tema di permessi, di cui all'art. 32 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie per l'espletamento del loro mandato hanno diritto a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Per quanto riguarda le unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti, le ore di permesso retribuite non potranno essere inferiori complessivamente a 1 ora e 30 minuti all'anno per ciascun dipendente.

I nominativi dei componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e le relative variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni industriali territoriali che provvederanno a comunicarli all'azienda cui il lavoratore appartiene.

I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi aziendali, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.

Le ore di permesso sindacale retribuite saranno liquidate in base alla retribuzione globale di fatto.

**Art. 5**

**Tutela dei componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie**

La tutela prevista dall'art. 14 dell'Accordo interconfederale 18 aprile 1966 sulle Commissioni interne viene estesa, limitatamente al periodo di durata dell'incarico, ai componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie di cui all'art. 4, delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

I nominativi dei componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie di cui sopra dovranno essere trasmessi alla Direzione aziendale per il tramite delle Associazioni industriali territoriali.

Ogni sostituzione sarà tempestivamente comunicata con le stesse modalità.

In caso di mobilità interna non meramente temporanea limitata a singoli componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, lo spostamento degli stessi sarà subordinato, nel caso di loro richiesta, a un esame preventivo con la Rappresentanza sindacale unitaria.

**Art. 6**

**Versamento dei contributi sindacali**

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

Le deleghe avranno validità permanente salvo revoca che può pervenire in qualsiasi momento.

La delega conterrà l'indicazione delle Organizzazioni sindacali cui l'azienda dovrà versare il contributo che sarà commisurato all'1% di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare conglobato di categoria in vigore nel mese di giugno di ciascun anno, per 13 mensilità all'anno.

Il contributo, così determinato per ciascun anno, avrà decorrenza dal successivo mese di luglio salvo diversa esplicita indicazione delle Organizzazioni sindacali.

Restano salve le condizioni in atto alla data di entrata in vigore del CCNL che prevedano contributi sindacali di importo superiore.

Il lavoratore che intende revocare la delega dovrà dichiararlo in calce a tale modulo. Se lo stesso indicherà una diversa Organizzazione sindacale, si intenderà revocata la delega precedente.

Su richiesta congiunta dei Sindacati provinciali, la raccolta delle deleghe potrà avvenire mediante l'utilizzazione di un modulo — da inserire nella busta paga — suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda rimessa al medesimo sindacato.

L'importo delle trattenute sarà versato secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni sindacali interessate tramite le Associazioni industriali. Eventuali variazioni nel corso dell'anno delle modalità di versamento dovranno essere comunicate per iscritto con preavviso di almeno tre mesi.

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali già concordati, e in atto in sede aziendale, restano invariati.

Con cadenza semestrale, le aziende forniranno tramite l'Associazione territoriale imprenditoriale, a ciascuna Organizzazione sindacale, l'indicazione numerica, aggregata per livelli di inquadramento, dei rispettivi iscritti e di quelli con delega F.L.M., e le relative somme.

**Art. 7**

**Affissione del contratto**

Il presente contratto di lavoro e l'eventuale regolamento interno saranno affissi in ogni stabilimento.

# DISCIPLINA GENERALE

## SEZIONE TERZA

### SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

#### Art. 1

##### **Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore**

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative e inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti di carattere normativo regolamentare (norme generali disciplinari, ferie, preavviso e trattamento di fine rapporto, malattia e infortunio, gravidanza e puerperio).

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno a essere mantenute *ad personam*.

#### Art. 2

##### **Decorrenza e durata**

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 01/01/2015 ed avrà vigore fino a tutto il 30/06/2020.

Il presente contratto è stato validato in ottemperanza a quanto previsto dal Testo Unico del 10 gennaio 2014.

Il contratto si intenderà rinnovato per un periodo pari a quello di cui al comma 1° se non disdetto, almeno sei mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito da successivo contratto nazionale.

##### Dichiarazione tra le Parti

La durata del presente CCNL non costituisce regolamentazione della durata del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ai fini degli assetti della contrattazione collettiva.

#### Art. 3

##### **Procedura di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro**

Le proposte per un nuovo accordo saranno presentate secondo i criteri e le modalità di cui al T.U. 10 gennaio 2014 in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La Parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

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

**Art. 4**

**Procedura di rinnovo degli Accordi Aziendali**

Le Parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale non potrà avere per oggetto materia già definita in altri livelli di contrattazione.

Gli accordi aziendali hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo. La Parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.

Durante due mesi successivi alla data di presentazione della piattaforma e per il mese seguente alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

**Art. 5**

**Estensione di contratti stipulati con altre associazioni**

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro e di artigiani, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalla Federazione Nazionale Orafi Argentieri Gioiellieri Fabbricanti.

**Art. 6**

**Distribuzione del testo contrattuale**

Le Aziende a partire dal mese di febbraio 2018 ed entro il mese di aprile 2018 distribuiranno a ciascun lavoratore in forza a tempo indeterminato una copia del presente contratto collettivo di lavoro.

## DISCIPLINA COMUNE

### RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

#### Art. 1 Assunzione

Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge vigenti, all'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

- 1) la data di inizio del rapporto di lavoro e la tipologia del contratto di assunzione;
- 2) con esattezza la località in cui presterà la sua opera;
- 3) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- 4) la Disciplina Speciale che gli viene applicata;
- 5) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 6) tutte le altre eventuali condizioni concordate.

Inoltre all'atto dell'assunzione l'azienda consegnerà una scheda informativa di cui all'art. 44 della Disciplina Comune (previdenza complementare) contenente indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione a Cometa.

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica.

#### Nota a verbale

Le aziende considereranno con attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico-organizzative, l'opportunità dell'inserimento dei lavoratori diversamente abili nelle proprie strutture, anche in regime di telelavoro ove compatibile, in funzione della capacità lavorativa e del conseguente sviluppo professionale delle varie categorie degli stessi, anche su segnalazione e partecipazione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

#### Art. 1 bis Periodo di prova

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

CATEGORIE	DURATA ORDINARIA	DURATA RIDOTTA
1 <sup>^</sup> , 2 <sup>^</sup> , 3 <sup>^</sup>	1 mese e 1/2	
4 <sup>^</sup> , 5 <sup>^</sup> , 5 <sup>^</sup> S	3 mesi	2 mesi
6 <sup>^</sup> , 7 <sup>^</sup> 7 <sup>^</sup> Quadri	6 mesi	3 mesi

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

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

Al fine di poter usufruire delle riduzioni di cui al comma 2°, i lavoratori di cui ai punti a) e b) dovranno presentare all'azienda, al momento dell'assunzione, gli attestati o i certificati di lavoro atti a documentare i compiti e le funzioni svolte nelle precedenti occupazioni.

Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi la durata della prova è ridotta nella stessa misura.

Comunque per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova fa testo soltanto la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal comma 1° del presente articolo.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 della presente Disciplina Comune e non è ammessa né la protrazione, né la rinnovazione, salvo quanto previsto dal comma successivo.

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

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due Parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né della relativa indennità sostitutiva.

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

Durante il periodo di prova sussistono fra le Parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente Contratto, salvo che non sia diversamente disposto dal contratto stesso.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato integrando tale trattamento, in caso di lavorazione a cottimo, con il guadagno spettante per il lavoro eseguito.

## **Art. 2**

### **Documenti, residenza e domicilio**

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

- a) carta d'identità o documento equipollente;
- b) scheda anagrafico-professionale o documento equipollente;
- c) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
- d) certificato di residenza di data non anteriore a 3 mesi (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza).

Ai sensi di quanto previsto dal codice di procedura penale e nei limiti di cui all'art. 8 della legge n. 300 del 1970, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore.

All'atto dell'assunzione il lavoratore esibirà, ove ne sia in possesso, la sezione del libretto personale sanitario e/o di rischio da compilarsi a cura dell'azienda.

Il datore di lavoro dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti di residenza e di domicilio.

## **Art. 3**

### **Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza**

Ai sensi e per gli effetti del Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R.

9 ottobre 1990, n. 309 e successive modifiche), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite. Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze e il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato Testo Unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro 7 giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previa richiesta scritta, l'azienda concederà ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa — compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive — non superiore a 4 mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori a 1 mese.

Durante i suddetti periodi di aspettativa non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

#### **Art. 4**

##### **Classificazione dei lavoratori**

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 8 categorie professionali e 8 livelli retributivi, ai quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili secondo le tabelle allegate.

I livelli indicati sono quelli ragguagliati al mese (173 ore) e sono eguali per tutti i lavoratori indipendentemente dalla differenza di età.

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, le esemplificazioni dei profili professionali e le relative esemplificazioni per settore indicate al punto A.

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, per 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 a essere previsti per i quadri, gli impiegati, le categorie speciali e gli operai dalle disposizioni di legge, di Accordo interconfederale e di contratto collettivo e che si intendono qui riconfermate, in quanto non esplicitamente modificate con il presente contratto.

Le Parti si danno reciprocamente atto che quanto sopra ha rappresentato il comune presupposto per la stipulazione delle norme di classificazione unica.

Pertanto eventuali azioni giudiziarie promosse da lavoratori comunque aderenti alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, e intese a ottenere l'estensione di trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede di contrattazione e sopra indicati, avranno come conseguenza l'automatistico e corrispettivo scioglimento delle Federazioni Orafi e Argentieri e per esse delle aziende orafe, argentiere, posatiere-argentiere rappresentate, dalle obbligazioni in tale presupposto assunte.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti si obbligano a intervenire perché non siano proposte le azioni di cui sopra.

L'iniziativa di dichiarare lo scioglimento delle obbligazioni di cui sopra è di competenza esclusiva delle nominate Federazioni a livello nazionale, previo esame con le Organizzazioni sindacali stipulanti.

#### Dichiarazione comune

Le Parti concordano di istituire una Commissione paritetica al fine di esaminare il sistema di inquadramento professionale in relazione alle modifiche intervenute in questi anni nei processi produttivi e nell'organizzazione del lavoro.

#### A) DECLARATORIA, 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 uniformi.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche e dei lavoratori della 1a categoria, non indicate perché già sufficientemente definite nelle declaratorie.

#### 1a CATEGORIA (Disciplina Speciale – Parte Prima)

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica;
- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.

#### 2a CATEGORIA (Disciplina Speciale – Parte Prima e Parte Terza)

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, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di manutenzione di macchinari e impianti.

*Allievo manutentore.*

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento operazioni semplici di diamantatura su articoli in metalli preziosi.

*Allievo lapidatore.*

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento operazioni semplici per l'affinazione di metalli preziosi.

*Allievo affinatoro.*

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di attrezzeria meccanica e di costruzione macchine.

*Allievo montatore di macchine.*

*Allievo attrezzista.*

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di laminazione o di trafilatura.

*Allievo laminatore.*

*Allievo trafilatore.*

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di fusione.

*Allievo fonditore.*

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento operazioni semplici per il saggio di metalli preziosi.

*Allievo saggiatore.*

Lavoratori che eseguono operazioni di montaggio di pezzi semplici ovvero lavoratori che coadiuvano lavoratori di categoria superiore nelle operazioni di montaggio.

*Montatore di cocce o manici.*

*Allievo montatore.*

Lavoratori che eseguono la pulitura di oggetti semplici, ovvero la prepulitura di particolari di oggetti in metallo prezioso.

*Pulitore.*

Lavoratori che eseguono operazioni di sbazzatura o di smerigliatura sul tornio.

*Sbazzatore e smerigliatore al tornio.*

Lavoratori che eseguono singole fasi di lavorazione della cera persa (iniezione cere, estrazione cere, formazione grappoli, preparazione gessi).

*Addetto alla lavorazione a cera persa.*

Lavoratori che eseguono l'impionatura dei coltelli.

*Impionatore.*

Lavoratori che effettuano stampaggi su macchine attrezzate.

*Stampatore.*

Lavoratori che eseguono attività semplici a carattere ripetitivo ai telai di bruciatura, sgrassatura o asciugatura od ossidatura.

*Bruciatore - Sgrassatore - Asciugatore - Telaista - Ossidatore.*

Lavoratori che, seguendo istruzioni precise e dettagliate e secondo procedure prestabilite, svolgono nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti semplici quali per esempio:

*Dattilografia/stenodattilografia - Compiti semplici di ufficio - Perforazione di schede meccanografiche - Verifica di schede meccanografiche - Centralinista telefonico.*

### 3a CATEGORIA (Disciplina Speciale – Parte Prima e Parte Terza)

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di Istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro;

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

Lavoratori che effettuano interventi di normale difficoltà per la riparazione e la manutenzione di macchine e impianti.

*Manutentore meccanico.*

*Manutentore elettrico.*

Lavoratori che eseguono operazioni di lapidatura di normale difficoltà su articoli in metalli preziosi.

*Lapidatore.*

Lavoratori che, sulla base di prescrizioni o schemi equivalenti, eseguono operazioni di affinazione di metalli preziosi, di normale difficoltà.

*Affinatore.*

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 stampi o trancie o attrezzi equivalenti o macchine e loro parti.

*Montatore di macchine.*

*Attrezzista.*

Lavoratori che eseguono le operazioni di laminazione o trafilatura.

*Laminatore - Trafilatore.*

Lavoratori che eseguono operazioni di fusione.

*Fonditore.*

Lavoratori che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o capitolati, eseguono operazioni di saggio di metalli preziosi.

*Saggiatore.*

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

*Montatore.*

Lavoratori che, secondo procedure o metodi prestabiliti, eseguono tutte le operazioni di pulitura di oggetti complessi in metallo prezioso.

*Pulitore.*

Lavoratori che, secondo procedure, metodi o indicazioni prestabiliti, eseguono lavori di normale difficoltà per la tornitura in lastra di pezzi di argenteria e posateria.

*Tornitore in lastra.*

Lavoratori che eseguono più fasi di lavoro per la cera persa oppure lavoratori che eseguono operazioni di estrazione di cere particolarmente complesse.

*Cerista.*

Lavoratori che, secondo procedure o metodi prestabiliti, eseguono tutte le operazioni di impiombatura delle lame ai manici da coltello, assicurando la perfetta qualità della centratura e della rettifica del punto di giunzione.

*Impiombatore.*

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

*Stampatore.*

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

*Addetto ai bagni galvanici.*

Lavoratori che eseguono operazioni di smaltatura su oggetti di metalli preziosi.

*Smaltatore.*

Lavoratori che compiono operazioni semplici di incisione.

*Incisore.*

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni, eseguono lavori di normale difficoltà su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate per incisione di stampi in acciaio.

*Incisore in acciaio.*

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni, eseguono lavori di normale difficoltà di martellatura o cesellatura su metalli preziosi.

*Martellatore - Cesellatore.*

Lavoratori che compiono a mano operazioni semplici di incassatura.

*Incassatore.*

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

*Dattilografia/stenodattilografia - Compiti vari d'ufficio - Perforazione e verifica di schede meccanografiche - Centralinista telefonico.*

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.*

Lavoratori che, su documenti già esistenti e seguendo istruzioni dettagliate, ricopiano disegni.

*Addetto lucidi.*

*Addetto trascrizione disegni.*

4a CATEGORIA (Disciplina Speciale – Parte Prima e Parte Terza)

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono: cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro e alla interpretazione del disegno, conseguite in Istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio.

Tali lavoratori devono compiere con perizia i lavori loro affidati inerenti alla propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate;

- 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 precedente.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti procedono all'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 per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti meccanici ed elettrici.

*Manutentore meccanico.*

*Manutentore elettrico.*

*Riparatore.*

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

*Lapidatore.*

Lavoratori che, sulla base di prescrizioni o schemi equivalenti, eseguono operazioni di natura complessa che richiedono la piena conoscenza dei diversi processi di affinazione dei metalli preziosi ed elevata precisione nei risultati.

*Affinatore.*

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.*

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.*

Lavoratori che, sulla base di procedure o metodi prestabiliti, eseguono qualsiasi operazione di saggio di metalli preziosi di elevato grado di difficoltà in relazione alla natura complessa della titolazione e alla richiesta di elevata precisione di risultati e al ristretto campo di tolleranza.

*Saggiatore.*

Lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa per il montaggio di oggetti di particolare difficoltà.

*Montatore.*

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e dei mezzi di esecuzione, con piena autonomia di giudizio circa le modalità e i punti di intervento, eseguono qualsiasi operazione di pulitura di elevato grado di difficoltà in relazione alla forma particolarmente complessa degli oggetti e alla loro dimensione, alla richiesta perfetta rettifica delle superfici, alla salvaguardia delle caratteristiche strutturali e decorative dell'oggetto, assicurando il grado di qualità richiesto.

*Pulitore.*

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

*Tornitore in lastra.*

Lavoratori che, in autonomia, eseguono il taglio delle gomme onde renderle adatte all'iniezione ed estrazione delle cere.

*Tagliatore di gomme.*

Lavoratori che conducono macchine per stampaggio di oggetti di argenteria e posateria e che eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze e che eseguono impegnative sostituzioni di utensili e relativa registrazione e l'adattamento dei parametri di lavorazione, effettuando, ove previsto, il controllo delle operazioni eseguite.

*Stampatore argenterie.*

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

*Conduttore di impianti galvanici.*

Lavoratori che in fase di apprendimento, coadiuvando lavoratori di categoria superiore effettuano miniature su metalli preziosi, per la realizzazione, con smalto, di disegni (figure, animali, ecc.) senza sede predisposta.

*Allievo miniaturista.*

Lavoratori che compiono operazioni complesse di incisione.

*Incisore.*

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni, modelli, disegni o schemi equivalenti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa su banco per l'incisione di stampi in acciaio.

*Incisore in acciaio.*

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.*

Lavoratori che compiono a mano operazioni complesse di incassatura.

*Incassatore.*

Lavoratori che, in base a precise istruzioni e alle norme in uso, svolgono, nell'ambito del loro campo di attività, compiti di segreteria redigendo, secondo schemi usuali o avvalendosi di appunti stenografici, corrispondenza e documenti; esaminano per l'archiviazione e per il loro smistamento documenti e, ove richiesto, compilano su precise istruzioni e su schemi prefissati prospetti e/o tabelle.

*Segretario.*

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

*Contabile.*

Lavoratori che effettuano, in base a precise istruzioni e secondo schemi preordinati, la preparazione e l'avviamento dell'elaboratore elettronico, seguono le fasi operative e intervengono, in caso di irregolarità, in ausilio all'operatore consollista e/o conducono il macchinario ausiliario.

*Operatore.*

Lavoratori che, in base a precise istruzioni e documentazione già esistenti, disegnano particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti semplici di un impianto e/o apportano semplici

modifiche su disegni 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;

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.*

*Lucidista particolarista.*

Lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, compilano, rilevando le informazioni della distinta base e/o dai cicli di lavorazione, 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, compilano i relativi programmi.

*Programmatori di produzione.*

5a CATEGORIA (Disciplina Speciale – Parte Prima, Parte Seconda e Parte Terza)

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria della 4a categoria, compiono con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza lavorazioni complesse, che presuppongono la completa conoscenza della tecnologia specifica delle lavorazioni stesse;

- i lavoratori che, senza possedere i requisiti di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori;

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

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 la manutenzione di macchine e impianti, assicurando la messa a punto, per l'installazione e messa in servizio di macchine e impianti elettrici e meccanici, con eventuali delibere funzionali.

*Manutentore meccanico.*

*Manutentore elettrico.*

*Riparatore.*

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 tolleranze, 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 macchinario e loro parti, con eventuale delibera funzionale.

*Montatore di macchine.*

*Attrezzista.*

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

*Compositore di leghe.*

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, 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, al ristretto campo di tolleranze, ai numerosi accoppiamenti e adattamenti da realizzare e al grado di finitura per la

costruzione, senza l'ausilio di maschere o di attrezzature equivalenti, pezzi unici o prototipi in metallo prezioso assicurando il grado di qualità richiesto.

*Montatore di prototipi.*

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranze, 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 sottosquadra, realizzando anche i relativi prototipi e assicurando anche il grado di qualità richiesto.

*Tornitore in lastra.*

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, procedono, in piena autonomia e con riferimento alle caratteristiche finali richieste dal processo, alla composizione e al controllo di bagni galvanici per l'argentatura, la doratura, la rodiatura, la passivazione, provvedendo alla definizione delle fasi di lavorazione e dei relativi parametri, con eventuale delibera funzionale.

*Compositore di bagni galvanici.*

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

*Miniaturista.*

Lavoratori che, unendo a notevoli capacità tecniche un'elevata sensibilità artistica, realizzano, mediante incisione, figure complesse in piena autonomia.

*Incisore.*

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, 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, al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura per la incisione di stampa in acciaio, assicurando il grado di qualità richiesto e con l'eventuale delibera funzionale.

*Incisore in acciaio.*

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, 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 tolleranze, e al grado di finitura per la martellatura o la cesellatura su metalli preziosi, assicurando il grado di qualità richiesto.

*Martellatore - Cesellatore.*

Lavoratori che 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 od operazioni di pari difficoltà.

*Incassatore.*

Lavoratori che, in base a indicazioni e alle norme in uso, svolgono, nell'ambito del loro campo di attività, compiti di segreteria redigendo, su indicazione dei contenuti, corrispondenza e/o promemoria; raccolgono, curandone l'archiviazione, dati e documenti, selezionandoli od ordinandoli per corredare pratiche o per trasmettere informazioni, o, ove richiesto, redigono su traccia prospetti e/o tabelle statistiche e/o situazioni riepilogative; ovvero lavoratori che, nell'ambito del loro campo di attività e su indicazioni dei contenuti, redigono in forma corretta corrispondenza in una o più lingue estere.

*Segretario.*

Lavoratori che, in base a istruzioni e 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.

*Contabile.*

Lavoratori che, in base a documentazioni o informazioni, fornite dagli enti aziendali interessati e a metodologie esistenti, effettuano, nell'ambito del proprio campo di attività, attenendosi a istruzioni ricevute relative a criteri di scelta dei fornitori, a clausole e condizioni da applicare, approvvigionamenti che richiedono conoscenze adeguate sull'utilizzazione dei materiali richiesti e delle loro caratteristiche, se del caso avvalendosi di informazioni fornite dagli altri enti aziendali, impostano e concludono le trattative relative.

*Approvvigionatore.*

Lavoratori che, sulla base di istruzioni con riferimento a procedure esistenti, eseguono e controllano da consolle i vari cicli di lavoro dell'elaboratore, assicurando la regolarità del ciclo di elaborazione con interventi di ordine e di rettifica; ovvero lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a metodologie esistenti, traducono in programmi, nel linguaggio accessibile all'elaboratore, i problemi tecnici e/o amministrativi, componendo i relativi diagrammi, controllandone i risultati e apportando ai programmi elaborati variazioni e migliorie.

*Operatore.*

*Programmatore.*

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 delle attrezzature.

*Tecnico di laboratorio.*

*Tecnico di sala prove.*

Lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a schemi esistenti, eseguono 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, normalmente, preparando la relativa distinta dei materiali.

*Disegnatore.*

Lavoratori che, in base a istruzioni e applicando procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottato 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 o 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 variazioni dei programmi generali partecipano alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibrio dei propri programmi.

*Programmatore produzione.*

Lavoratori che, in base a istruzioni e a specifiche metodologie in uso e anche con riferimento a soluzioni esistenti, definiscono, nell'ambito del loro campo di attività, anche mediante rilevazione diretta, i tempi di lavorazione analizzando e studiandone le operazioni (anche al fine del miglioramento delle modalità di esecuzione e del posto di lavoro), intervenendo in caso di variazioni delle lavorazioni e/o di anomalie nei tempi definiti e, ove richiesto, collaborando per la definizione dei cicli e delle attrezzature occorrenti.

*Analista di tempi.*

Lavoratori che, in base a istruzioni e metodologie in uso e alle informazioni ricavabili dai disegni e anche con riferimento a soluzioni esistenti, definiscono, nell'ambito del loro campo di attività, con singoli cicli di lavorazione, relativi a prodotti o loro particolari, la sequenza delle operazioni, gli interventi di controllo da effettuare, le macchine da utilizzare, le attrezzature necessarie e, se necessario, propongono modifiche a fini di razionalizzare i cicli di lavorazione.

*Analista di processi e cicli.*

Lavoratori che, in base a istruzioni e metodologie in uso nel loro settore e anche con riferimento alle soluzioni esistenti, definiscono nel loro campo di attività, analizzando e studiando le metodologie e le tecniche di lavorazione, le condizioni ottimali di lavorazione e di utilizzo dei mezzi e delle attrezzature e, se del caso, propongono, anche in relazione all'introduzione di nuove tecnologie, modifiche ai cicli e ai mezzi di lavoro.

*Analista di metodi.*

5a CATEGORIA SUPERIORE (Disciplina Speciale – Parte Prima, Parte Seconda e Parte Terza)  
Appartengono a questa categoria:

I lavoratori che con le caratteristiche di cui al primo alinea della declaratoria della 5a categoria nello svolgimento delle proprie attività sono in possesso di elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico e, operando unicamente sulla scorta degli obiettivi da raggiungere, propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure aziendali e dei corrispondenti livelli di responsabilità, modifiche e varianti su apparati di particolare complessità e/o prototipi, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità e agiscono con particolare autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico non disgiunte da capacità di intervento, di analisi e diagnostica nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini. L'individuazione dei lavoratori con i requisiti sopra ricordati sarà effettuata nell'ambito tassativo delle figure professionali di seguito indicate.

- *Incisore stampi acciaio*
- *Modellista cesellatore martellatore*
- *Catenista meccanico*
- *Orafo incastonatore*
- *Modellista gioielliere*
- *Manutentore meccanico, elettrico e/o elettronico*

Con specifico riferimento ai presupposti minimi di professionalità indicati nei profili seguenti.

- i lavoratori che senza possedere i requisiti di cui all'alinea seguente guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori esercitando anche potere d'iniziativa per la condotta e i risultati delle lavorazioni con elevata specializzazione.
- i lavoratori che con le caratteristiche di cui al terzo alinea della declaratoria della categoria precedente svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di importante reparto, lavorazione o ufficio.

Lavoratori che in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa eseguono l'incisione, l'accoppiamento, la rettifica di stampi in acciaio di elevata complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, all'elevato grado di finitura richiesta, alla complessità dei profili da realizzare, provvedendo al ciclo completo di collaudo e messa a punto e alla delibera funzionale, fornendo, in presenza di situazioni eccezionali e contingenti, l'apporto della propria particolare e personale competenza per l'individuazione di modifiche del ciclo di produzione delle parti componenti atte a consentire la realizzazione delle prestazioni previste, contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, all'individuazione di soluzioni migliorative.

*Incisore stampi acciaio.*

Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, in relazione alle specifiche del disegno, con la scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di

esecuzione, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà, in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura per l'incisione di stampi in acciaio, assicurando il grado di qualità richiesto e con l'eventuale delibera funzionale, fornendo in presenza di situazioni eccezionali e contingenti l'apporto della propria particolare e personale competenza per l'individuazione di modifiche del ciclo di produzione delle parti componenti, atte a consentire la realizzazione delle prestazioni previste, contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, all'individuazione di soluzioni migliorative.

*Incisore stampi acciaio - settore orafa.*

Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, con conoscenza degli stili e capacità anche di cesello e martellatura, eseguono il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello copia a livello di prototipi in legno e in metallo di elevata complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, alla complessità delle forme da realizzare eseguendo tutte le operazioni necessarie al banco e 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, all'individuazione di soluzioni migliorative.

*Modellista cesellatore martellatore.*

Lavoratori che, in particolare autonomia operativa e organizzativa e a fronte di una profonda esperienza, eseguono la realizzazione del ciclo completo di attrezzaggio e messa a punto di macchine per catene di più tipi, in relazione alle ristrette tolleranze previste e all'elevato grado di qualità della catena richiesta, fornendo, in presenza di situazioni particolari e contingenti, l'apporto della propria particolare e personale competenza per individuare modifiche a parti delle attrezzature o delle macchine atte a consentire la realizzazione delle prestazioni previste contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, all'individuazione di soluzioni migliorative.

*Catenista meccanico.*

Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, eseguono in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione, e possedendo le conoscenze e le tecnologie inerenti la propria attività e quelle affini, l'incastonatura di qualsiasi tipo di gemme in oggetti di gioielleria e/o oreficeria fine applicando alla perfezione le varie tecniche (a griffe, buco d'ape, pavé, a battuta, a rotaia, ecc.).

*Orafo incastonatore.*

Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, eseguono su disegno o prototipo oggetti completi di elevata complessità per forme e costruzione, fornendo l'apporto della propria particolare e personale competenza per l'individuazione degli interventi atti ad adeguare i modelli alle effettive esigenze di impiego contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e degli interventi correttivi attuati, all'individuazione di soluzioni migliorative.

*Modellista gioielliere.*

Lavoratori che eseguono, con facoltà decisionali e particolare autonomia di iniziativa, qualsiasi intervento di manutenzione, o riparazione, o modifica di impianti elettrici, elettronici e meccanici di elevato grado di difficoltà, curandone la loro finale funzionalità e indicano le modifiche da apportare agli impianti per il miglioramento del prodotto e delle condizioni funzionali.

*Manutentore meccanico elettrico e/o elettronico.*

Nota a verbale

I lavoratori di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima, già inquadrati in 5<sup>a</sup> categoria ed individuati nel punto 2) della medesima categoria come descritta nel CCNL 21.4.2008, appartenenti alle figure professionali tassativamente in possesso dei requisiti per l'attribuzione dell'elemento retributivo di professionalità, vengono trasferiti alla 5<sup>a</sup> categoria superiore del presente contratto, primo alinea, con effetto 1 ottobre 2010 con assorbimento nel relativo minimo tabellare del suddetto elemento

retributivo (che viene pertanto meno come istituto contrattuale) e con possibilità di assorbimento di eventuali ulteriori compensi riconosciuti a titolo individuale ovvero collegati alle specifiche funzioni e/o professionalità.

#### 6a CATEGORIA (Disciplina Speciale, Parte Terza)

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori, sia tecnici sia 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 e autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite;

- Lavoratori che svolgono, nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali, compiti di segreteria e 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'ente in cui operano e altri enti aziendali o esterni, diramano su preciso mandato disposizioni o istruzioni operative; ovvero lavoratori che, su indicazioni e anche avvalendosi di documentazioni esistenti quali glossari tecnici o pubblicazioni specializzate, traducono in forma corretta testi impegnativi a carattere specializzato, da e in una o più lingue estere, svolgendo, ove richiesto, interventi di interpretariato (non simultaneo).

##### *Segretario assistente.*

Lavoratori che, sulla base di indicazioni generali e anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono, nell'ambito della loro attività, all'elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulando 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.*

Lavoratori che, sulla base di indicazioni e anche con riferimento a metodologie relative al proprio campo di attività, effettuano approvvigionamenti di rilevante impegno e/o complessità, in relazione all'entità, materiali che richiedono specifiche conoscenze relative all'attività svolta e alle tecnologie utilizzate nei settori interessati, anche avvalendosi di dati o informazioni particolari forniti da altri enti aziendali, impostano e concludono le relative trattative, definiscono i fornitori, le condizioni e le clausole di acquisto, e, se del caso, partecipano alla definizione di piani di approvvigionamento.

##### *Approvvigionatore.*

Lavoratori che, su indicazioni e avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progettano metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico relativi a un campo specifico, tecnico, scientifico, amministrativo, gestionale, individuano gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti di informazione al fine di definire le fasi di elaborazione, i dati, le procedure, i procedimenti di calcolo, i flussi di lavoro; ovvero lavoratori che, su indicazioni e avvalendosi anche di soluzioni esistenti, elaborano l'impostazione generale dei programmi contribuendo all'analisi di metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico.

##### *Analista.*

##### *Programmatore analista.*

Lavoratori che, su indicazione e avvalendosi anche di schemi o dati tecnici, sviluppano nell'ambito del loro campo di attività progetti relativi a prove per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, dimensionali, funzionali di materiali e/o apparecchiature, anche prototipi, definendo i cicli di prova e le metodologie di esecuzione, i mezzi e gli impianti da utilizzare o da innovare, collaborano con altri enti per la definizione dei provvedimenti da adottare in caso di anomalie e per studi e/o miglioramenti da apportare alle metodologie di prova esistenti.

##### *Tecnico di laboratorio.*

##### *Tecnico di sala prove.*

Lavoratori che, su indicazioni e avvalendosi anche di schemi o dati tecnici, sviluppano progetti relativi ad attrezzature complesse, ad apparecchiature o macchinari o impianti o loro parti principali, impostando, anche con l'esecuzione del disegno complessivo, le soluzioni ottimali, le proporzioni, le dimensioni, normalmente calcolando le componenti principali e definendo le quote, i materiali, le tolleranze se del caso effettuando, anche in collaborazione con altri enti, studi di modifiche e/o miglioramenti da apportare a progetti già esistenti.

*Disegnatore progettista.*

Lavoratori che, sulla base di indicazioni e anche avvalendosi di metodologie esistenti, sviluppano, nell'ambito del loro campo di attività, nelle linee generali, programmi di produzione tra loro collegati, armonizzando le relative componenti, verificando e assicurandone il compimento nei tempi previsti; ricercano e definiscono, in base alle informazioni, 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 produzione.*

Lavoratori che, in base a indicazioni e avvalendosi di schemi e dati tecnici e anche con riferimento a soluzioni esistenti, sviluppano nell'ambito del loro campo di attività studi di metodologia e/o di processi produttivi per la definizione delle soluzioni ottimali, impostandole nelle linee generali per quanto concerne le condizioni di lavorazione e di utilizzo dei mezzi e delle attrezzature e, ove richiesto, collaborano con altri enti per l'introduzione di nuove tecnologie riferite ai prodotti o ai mezzi di produzione.

*Analista di metodi.*

*Analista di processi e cicli.*

7a CATEGORIA (Disciplina Speciale, Parte Terza)

Appartengono a questa categoria:

I lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 6a categoria e a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi fondamentali dell'azienda o che svolgono attività di alta specializzazione e di importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Lavoratori che, sulla base delle sole direttive generali, realizzano, nell'ambito del loro campo di attività, con la necessaria conoscenza dei settori correlati, studi di progettazione e 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 innovativi e, se del caso, coordinando altri lavoratori.

Per esempio:

- *Progettista di complessi*
- *Specialista di sistemi di elaborazione dati*
- *Specialista di pianificazione aziendale*
- *Specialista finanziario*
- *Specialista amministrativo*
- *Ricercatore*
- *Specialista di approvvigionamenti*

I lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con 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 settori fondamentali dell'impresa fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa: a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "quadro" di cui alla legge 13 maggio 1985 n. 190. Agli stessi si applica quanto definito al successivo punto B).

Lavoratori che, nell'ambito delle sole direttive strategiche previste per il settore di appartenenza, impostano, sviluppano e realizzano, con ampia autonomia e capacità propositiva e approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, studi, progetti e piani per il raggiungimento degli obiettivi dell'impresa, fornendo un adeguato supporto alla soluzione dei problemi, pianificando interventi e controllandone i risultati, ottimizzando le risorse umane e/o tecniche e/o finanziarie loro affidate, ricercando e utilizzando, se del caso, metodologie o sistemi innovativi coordinando, ove necessario, una o più unità tecnico-produttive e/o di servizi; ovvero lavoratori che, nell'ambito delle sole direttive strategiche previste per il settore di appartenenza, per l'elevato grado di specializzazione sono preposti alla ricerca e alla definizione di importanti studi di progettazione relativi al settore di appartenenza, verificando, anche attraverso il supporto delle competenti funzioni aziendali, la fattibilità, la validità tecnica e le economicità delle alternative, garantendo l'appropriato supporto, attraverso tutti i necessari elementi di valutazione, sia in fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione dei progetti stessi, nell'ambito di un coordinamento interfunzionale, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

## B) QUADRI

Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985, n. 190 e della legge 2 aprile 1986, n. 106, si concorda quanto segue:

- 1) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "quadro" viene effettuata dalle Parti stipulanti con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- 2) In relazione a quanto definito sopra, in sede di prima applicazione, i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati al 1 settembre 1987 e da tale data viene riconosciuta l'indennità di funzione.
- 3) L'azienda, ai sensi del combinato disposto dell'art. 2049 del codice civile e dell'art. 5 della legge n. 190/1985, è responsabile per i danni conseguenti a colpa, arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

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

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

5) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

La partecipazione dei singoli a corsi, seminari o altre iniziative formative, sarà concordata tra l'azienda ed il lavoratore interessato o che ne ha fatto richiesta.

6) A decorrere dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro verrà corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione che è pari a decorrere dal 1 febbraio 2006 a 114,00 euro lordi comprensivi dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7<sup>a</sup> categoria (pari a 59,39 euro)

7) Per quanto qui non contemplato, si rinvia alle disposizioni della Disciplina Speciale Parte Terza del presente contratto.

8) Le Parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente accordo si è data piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985 n. 190, per quanto riguarda i "quadri".

## C) MOBILITA' PROFESSIONALE

Premesso che:

1) Il sistema sarà basato sul riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori. In questo senso le Parti intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle

capacità professionali dei lavoratori nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, delle organizzazioni, della produttività e delle capacità professionali stesse.

2) Le aziende, compatibilmente con le specifiche esigenze tecniche e con le esigenze organizzative ed economico-produttive, possono promuovere lo studio di nuove forme di organizzazione del lavoro che tendano a raggiungere gli obiettivi di cui al punto 1). Le successive sperimentazioni, in aree da individuare a livello aziendale, potranno svilupparsi ove si realizzino con continuità la rispondenza dei risultati ai valori di efficienza produttiva e qualitativa previsti e l'impegno dei lavoratori alle modificazioni che riguardano la loro prestazione. L'informativa sugli studi e sulle sperimentazioni sarà materia di un incontro congiunto tra le Parti su richiesta anche di una di esse.

3) Per il conseguimento degli obiettivi su indicati verranno adottate, anche al fine di migliorare la qualità delle condizioni di lavoro e di attenuare il grado di parcellizzazione, compatibilmente con le caratteristiche aziendali specifiche, opportune iniziative quali:

- corsi di addestramento e di formazione professionale;
- ricomposizione e arricchimento delle mansioni;
- rotazione su diverse posizioni di lavoro.

Le possibilità di realizzazione delle suddette iniziative di sviluppo delle capacità professionali dei lavoratori e i loro criteri informativi e applicativi saranno, a richiesta, oggetto di esame con le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

4) Le Parti convengono, limitatamente ai passaggi dalla 1a alla 2a categoria, di cui al successivo punto I, la seguente disciplina, a decorrere dalla data del 1 marzo 2006 e, limitatamente ai passaggi dalla 2a alla 3a categoria di cui al successivo punto II la seguente disciplina a decorrere dal 1 maggio 2008. Per i lavoratori in forza alla data del 1 maggio 2008 e inquadrati in 2a categoria si applicherà il trattamento più favorevole tra quello in vigore precedentemente al 1 maggio 2008 e quello qui definito.

#### *I. Passaggio dalla 1a alla 2a categoria*

I lavoratori addetti alla produzione o che comunque ne abbiano i requisiti passeranno alla 2a categoria dopo un periodo non superiore a 9 mesi dalla data di assunzione.

I passaggi di cui sopra non comportano necessariamente un cambiamento delle mansioni e comunque determinano l'impegno a svolgere all'occorrenza le mansioni di provenienza.

#### *II. Passaggio dalla 2a alla 3a categoria*

I passaggi dalla 2a alla 3a categoria avverranno come segue:

- a) I lavoratori in possesso di diploma quinquennale di scuola media superiore saranno inseriti nella 3a categoria dopo 6 mesi di servizio.
- b) I lavoratori in possesso di attestato di qualifica biennale, di diploma di qualifica triennale o titolo di studio equipollente saranno inseriti nella 3a categoria dopo 12 mesi di servizio se il titolo di studio è specifico rispetto alle mansioni da svolgere, dopo 18 mesi negli altri casi.
- c) Per i lavoratori della 2a categoria che abbiano completato l'obbligo scolastico ma privi di attestato o diploma, l'idoneità al passaggio verrà accertata attraverso la sperimentazione per un periodo di almeno 1 mese nello svolgimento dei compiti di livello superiore, trascorsi 30 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire le necessarie capacità.

Decorsi i periodi suddetti in compiti propri della 2a categoria, i lavoratori impiegati nel ciclo produttivo passeranno alla categoria superiore.

Tali passaggi non comporteranno necessariamente un cambiamento di mansioni e comunque determinano l'impegno a svolgere all'occorrenza le mansioni di provenienza.

*III. Ai lavoratori cui si applica la Disciplina Speciale (Parte Terza) saranno applicati i seguenti criteri di inserimento in azienda e di mobilità:*

- a) I lavoratori in possesso di laurea (anche di base triennale) in fase di inserimento nell'azienda verranno inquadrati nella 5a categoria, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea conseguita.
- b) I lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori in fase di inserimento nell'azienda verranno inquadrati nella 4a categoria, sempre che svolgano attività inerenti al diploma conseguito.
- c) I lavoratori inquadrati nella 2a categoria di cui al 2° alinea delle relative declaratorie dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno alla 3a categoria.

Nota a verbale

I lavoratori di cui alla Disciplina Speciale, Parte Seconda, già inquadrati in 4a categoria e 5a categoria passeranno rispettivamente in 5a e in 5aS con decorrenza dal 1 gennaio 2011.

## **Art. 5** **Orario di lavoro**

La durata settimanale del lavoro normale viene confermata in 40 ore. Essa può essere computata come durata media in un periodo non superiore ai dodici mesi nei casi previsti dalla legge, dall'articolo seguente e dagli accordi aziendali in materia. Ai fini legali, in particolare del computo del lavoro effettivo, i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla Direzione anche in modo non uniforme, previo esame con la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, fatta eccezione in ogni caso per le attività elencate nell'allegato in calce al presente articolo e per l'art. 5 bis.

Il limite di cui all'art. 13 comma 1° del D.Lgs 8.4.2003 n. 66 per i lavoratori notturni che prestino orario plurisettimanale, è riferito al ciclo temporale completo nell'ambito del quale si realizza la media di orario plurisettimanale, ovvero il ciclo di avvicendamento per lavoratori a turni avvicendati; negli altri casi di lavoro notturno l'arco di riferimento è il periodo bisettimanale; in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. medesimo è considerato lavoro notturno agli effetti di legge quello svolto dalle ore 22,00 alle ore 05,00 antimeridiane.

L'orario giornaliero di lavoro sarà di norma esposto in apposita tabella.

Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto.

I lavoratori non potranno rifiutarsi all'istituzione di più turni giornalieri. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

Con decorrenza dal 1 luglio 1978 tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficiano di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda.

Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscono nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano la consumazione dei pasti, a eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo. L'orario normale settimanale dei lavoratori che operano nei negozi, negli show-room, negli altri spazi di vendita, nonché dei lavoratori impegnati nelle attività fieristiche in occasione delle stesse, è distribuibile su tutti i giorni di apertura dell'esercizio commerciale ovvero di preparazione e svolgimento della fiera, fermi restando i riposi compensativi a termini di legge e le maggiorazioni per lavoro festivo.

La distribuzione dell'orario sarà definita dall'azienda e comunicata ai lavoratori interessati, possibilmente con preavviso settimanale, tenuto anche conto, ove compatibile con le esigenze organizzative, delle proposte condivise tra i lavoratori interessati. L'azienda comunicherà altresì tempestivamente agli interessati eventuali variazioni temporanee di orario dovute a esigenze organizzative contingenti ovvero ad impedimenti sopravvenuti di altri singoli lavoratori. Periodicamente, a richiesta della RSU, l'azienda fornirà un quadro riepilogativo degli orari assegnati.

Allegato all'art. 5

Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia.

Personale addetto alla manutenzione, pulizia, riparazione degli impianti, quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale.

Personale addetto alla vigilanza dell'azienda e degli impianti.

Personale addetto ai trasporti terrestri.

Personale che lavora a turni.

Nei casi di cui sopra sarà disposto in modo che a questi lavoratori sia saltuariamente consentito di poter usufruire della disponibilità del pomeriggio del sabato.

**Permessi annui retribuiti**

Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, a decorrere dal 1/1/2001, sono riconosciute ai lavoratori, in ragione d'anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore).

Per i lavoratori che prestano attività a turno con l'intervallo retribuito per il pasto (lavoratori turnisti) 8 ore della suddetta riduzione, computate in proporzione ai periodi di servizio compiuti a turno, sono monetizzate e corrisposte insieme alla gratifica (o 13<sup>a</sup> mensilità) al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

Per i soli lavoratori strutturalmente addetti alla prestazione su tre turni avvicendati tutte le 104 ore sono attribuite come permessi annui retribuiti.

Le riduzioni di orario di cui ai commi precedenti non si applicano fino a concorrenza ai prestatori che osservano orari di lavoro articolati, secondo modalità non specificamente previste dal presente contratto di categoria e con orari settimanali o plurisettemanali di lavoro effettivo, inferiori alle 40 ore, quale, ad esempio, il turno di 6 ore per 6 giornate settimanali.

Una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 7, può essere utilizzata per la fruizione collettiva previo esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria, che si svolgerà, di norma, entro il mese di maggio di ciascun anno. Di questi un permesso potrà essere reso non fruibile entro l'anno e, qualora il lavoratore non ne chieda l'accantonamento nel Conto ore individuale, esso sarà liquidato con pagamento unitamente alla retribuzione del mese di dicembre.

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 15 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al reparto o al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 15 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali a carattere improrogabile.

Ferme restando specifiche esigenze aziendali, sarà data priorità alle richieste motivate da lutti familiari, da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado debitamente certificati, ovvero da esigenze certificate di partecipazione a corsi di formazione e/o riqualificazione professionale, ovvero da necessità di svolgere le attività burocratiche legate alla condizione di migrante.

La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per gruppi di 4 ore.

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le RSU, diverse modalità di utilizzazione delle ore di permesso annuo retribuito di cui al presente articolo compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentirne la fruizione, a decorrere dall'anno successivo a quello di maturazione, da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni precedentemente indicate.

Al termine di tale periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

#### Dichiarazione a verbale

1) I permessi annui retribuiti di cui al presente articolo assorbono e sostituiscono complessivamente i permessi per riduzione d'orario e quelli in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, già derivanti dall'applicazione dei CCNL precedenti.

2) Ai fini della saturazione della percentuale di assenza contemporanea stabilita nel presente articolo (5%) le assenze derivanti dalla fruizione dei permessi annui retribuiti maturati nell'anno e di quelli accantonati nel Conto ore devono essere considerate in cumulo con quelle derivanti dalla fruizione dei permessi accantonati nella Banca ore di cui all'art. 6, Disciplina Speciale, Parte Prima e Terza.

#### Dichiarazione comune

Nel Mezzogiorno potranno essere concordati, presso i nuovi insediamenti produttivi, articolazioni e regimi di orario diversi da quelli previsti dal presente articolo, con lo scopo di assicurare un ampliamento dei livelli di occupazione ed una più elevata utilizzazione degli impianti.

#### Nota a verbale

Le Parti si danno atto che con il complesso delle disposizioni previste nel presente articolo e negli art. 6 Disciplina Speciale Parte Prima e art. 6 Disciplina Speciale Parte Terza non hanno inteso dare attuazione all'art.4, comma 1° del D.Lgs 66/2003, né al rinvio previsto dall'art. 8, comma 3°, del D.Lgs medesimo. Di conseguenza ai soli fini legali restano fermi i limiti di orario ed i criteri di computo fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

### **Art. 5 bis**

#### **Orario normale di lavoro in regime di flessibilità**

Le Parti riconoscono che le aziende, in uno o più periodi dell'anno, possono avere esigenze di maggior carico di lavoro connesse a fluttuazioni di mercato e/o a caratteristiche di stagionalità della domanda. Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda, o di gruppi di lavoratori l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno con il superamento dell'orario contrattuale di norma sino a 45 ore settimanali e fino a un massimo di 48 ore settimanali per specifiche esigenze aziendali. A fronte del superamento dell'orario contrattuale, corrisponderà, entro un arco temporale di dodici mesi e in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale normale sarà riconosciuta a decorrere dal 1/1/2001 ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura omnicomprensiva del 10% (12% per le ore da prestarsi al sabato) da computarsi sulla paga base di fatto. Restano salve eventuali condizioni di miglior favore già precedentemente definite al riguardo a livello aziendale.

La Direzione procederà alla comunicazione programmatica alle RSU e ai reparti interessati dei periodi previsti di supero e di riduzione dell'orario contrattuale e delle ore necessarie.

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero e all'utilizzo delle riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile, in sede di esame tra Direzione e RSU.

Le Parti concordano che, in caso di mancata definizione in sede aziendale delle modalità applicative di cui sopra, su richiesta di una delle Parti, venga convocata una riunione tra le rispettive Organizzazioni sindacali territoriali per l'esame della questione al fine di garantire l'effettiva attuazione della presente norma contrattuale.

La procedura sindacale dovrà esaurirsi entro 5 giorni dalla richiesta d'incontro.

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

Al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente le ore di supero in regime di flessibilità, la retribuzione nel periodo di minor orario verrà proporzionalmente ridotta, salvo diverse soluzioni che, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, possano intervenire tra l'azienda e il singolo lavoratore.

## Art. 6

### **Contratto di lavoro a tempo parziale (part time)**

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

Il part time può essere attuato per tutti i giorni lavorativi della settimana oppure per periodi predeterminati nel corso della settimana o del mese o dell'anno.

L'instaurazione del rapporto di lavoro part time avverrà con atto scritto nel quale saranno precisati l'orario di lavoro — con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno — e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno; per il part time giornaliero e settimanale, il periodo di prova potrà essere prolungato in proporzione alla minor durata dell'orario di lavoro concordata.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle Parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda, qualora sia richiesta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.

In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero e/o settimanale, fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

L'azienda darà priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ai lavoratori già in forza che ne abbiano fatto richiesta rispetto a eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni. E' consentita per ragioni tecniche o organizzative o produttive o amministrative, la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato fino al raggiungimento dell'orario settimanale di 40 ore.

Le prestazioni supplementari saranno retribuite con la maggiorazione del 15% sulla paga base di fatto ed il relativo compenso si intende omnicomprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti e non avrà incidenza sul Tfr.

Nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche a tempo determinato, è possibile la prestazione di lavoro straordinario, con applicazione della disciplina legale e contrattuale in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

Possono essere concordate clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e, nei rapporti a tempo parziale verticale o misto anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, previo consenso del lavoratore formalizzato per iscritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente la RSU, ovvero a livello territoriale con partecipazione delle organizzazioni firmatarie il presente CCNL.

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del precedente comma deve essere esercitata dal datore di lavoro con preavviso di almeno 6 giorni lavorativi.

Per le ore di lavoro prestate in aumento, in caso di applicazione di clausole elastiche, sarà applicata la medesima maggiorazione, e con gli stessi criteri di computo, di cui al comma 8°; la variazione in aumento della prestazione è consentita per una quantità annua di ore non superiore al 25% della normale prestazione a tempo parziale. In caso di variazione della collocazione temporale della prestazione per effetto delle clausole elastiche, per le ore relative sarà riconosciuta la maggiorazione del 10% con gli stessi criteri di computo di cui al comma 8°.

Il lavoratore che abbia aderito a clausole elastiche, previa comunicazione scritta e comprovata, con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi, è esonerato dal relativo adempimento nei seguenti e sopravvenuti casi e per il tempo in cui permangono:

- disimpegno di altra attività lavorativa subordinata, non concorrenziale, che impegni in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- necessità di accudire figli di età sino agli otto anni;
- partecipazione a corsi di studio per il conseguimento di titoli di studio legalmente riconosciuti e in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- assistenza di genitori, convivente, coniuge o figli o altri familiari entro il secondo grado conviventi gravemente ammalati o non autosufficienti o che accedano a programmi terapeutici per tossicodipendenti;
- necessità di sottoposizione in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura;
- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute a livello aziendale tra Direzione e RSU, ovvero a livello territoriale tra le organizzazioni firmatarie il presente CCNL, ovvero tra azienda e lavoratore direttamente interessato.

Il lavoratore potrà comunicare in forma scritta, supportata da motivazione di rilevante valenza sociale, l'esigenza di esonero, non temporaneo, dalla clausola elastica con un preavviso di almeno 30 giorni lavorativi. In tal caso, se ritenuto necessario dall'azienda, sarà svolto un apposito confronto, se richiesto anche con l'assistenza della RSU ovvero a livello territoriale con l'assistenza delle rispettive organizzazioni, per individuare e definire idonea soluzione coerente con le esigenze organizzative dell'impresa. In attesa di tale definizione la richiesta del lavoratore resta sospesa.

L'impresa, nei limiti della percentuale del 3% (con arrotondamento all'unità intera inferiore) valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi: necessità di assistere genitori conviventi, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; necessità di accudire i figli fino al compimento dei sette anni. Nel caso di valutazione negativa da parte dell'impresa, la RSU potrà richiedere un incontro per un esame di eventuali soluzioni.

I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale secondo le modalità ed orario da concordarsi con l'azienda in modo da consentire lo svolgimento delle terapie. Venendo meno le condizioni di cui sopra il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.

I regimi di orario flessibile di cui all'art. 5 bis Disciplina Comune, potranno interessare, alle condizioni ivi previste, e con criteri di proporzionalità rispetto al loro ridotto orario, anche i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale, verticale e misto.

#### Dichiarazione a verbale

Il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale all'efficienza e all'articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa e all'interesse

del lavoratore e amministrato secondo criteri di proporzionalità diretta di tutti gli istituti normativi ed economici, se compatibili con le sue particolari caratteristiche.

## Art. 7

### Contratti di natura temporanea

#### A) Contratto a tempo determinato

Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

L'azienda informerà semestralmente la RSU sulle dimensioni quantitative ed i motivi del ricorso al contratto a termine e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato riceveranno una informazione e formazione adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

Il periodo di prova di cui all'art. 1 bis della Disciplina Comune, non potrà avere una durata superiore al 40% della durata del contratto a tempo determinato, fermi restando i limiti massimi previsti nelle suddette normative; esso non potrà essere reiterato da parte della stessa azienda in caso di nuova assunzione sia con contratto a termine che con contratto a tempo indeterminato entro 12 mesi per le medesime funzioni.

Il periodo di comporto ed il trattamento economico a carico dell'azienda in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, e salvo anticipata scadenza del termine apposto al contratto, sono complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni e con un massimo corrispondente a quello previsto per i lavoratori a tempo indeterminato; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi.

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano obiettivamente compatibili con la natura del contratto a termine in proporzione al periodo lavorativo prestato. A tal fine gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di previsioni di accordo aziendale, il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al comma 4° dell'art. 10 Disciplina Comune, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di diversi contratti.

Le imprese informano i lavoratori a tempo determinato nonché le RSU dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori. L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo in base all'art. 4, comma 2°, D.Lgs 26.3.2001 n. 151.

In caso di conferma a tempo indeterminato o di successiva assunzione con contratto a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine, ai fini di quanto previsto dalle specifiche discipline in materia di aumenti periodici di anzianità nonché dal capitolo "Mobilità professionale" di cui all'art. 4, Disciplina Comune, si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di rapporto di lavoro a tempo determinato effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro con inquadramento nell'ambito della medesima Disciplina Speciale, e purché non interrotti da un arco temporale superiore ai 24 mesi.

Ai sensi dell'art 21, comma 2°, del D.Lgs. n. 81/2015, le Parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti a termine non trova applicazione nei casi già definiti dal Dpr. 1525/63 e successive modifiche ed integrazioni, ed in particolare per le caratteristiche del settore oraf-argentiero nelle attività connesse alla partecipazione a fiere ed esposizioni o manifestazioni promozionali: i periodi di intensificazione di attività di cui sopra non possono superare complessivamente i quattro mesi nell'anno solare.

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 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento delle attività previste dalla legge come stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

#### B) Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

Per le professionalità soggette alla "Mobilità professionale" di cui all'art. 4 Disciplina Comune corrispondenti alle figure inquadrare nella prima categoria contrattuale, l'inquadramento ed il trattamento retributivo applicabile al prestatore di lavoro somministrato a tempo determinato è quello riferito alla seconda categoria contrattuale; per quelle corrispondenti alle figure inquadrare nella seconda categoria contrattuale il riferimento è alla terza categoria contrattuale.

Ai lavoratori spettano tutti i trattamenti economici e normativi previsti dal presente contratto collettivo e ogni altro trattamento in atto in azienda che non siano incompatibili con la natura del contratto di somministrazione e comunque in proporzione al periodo di lavoro prestato. Gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione di tale premio. Salvo diversa previsione dell'accordo aziendale ai lavoratori somministrati a tempo determinato il premio di risultato competerà qualora in servizio alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al comma 4° dell'art. 10, Disciplina Comune, in proporzione diretta al periodo di servizio prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di diverse missioni nell'ambito dell'anno stesso.

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori con preventiva informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, motivi, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata prevista; ove ricorrano ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione è fornita entro i cinque giorni successivi all'inserimento. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.

I prestatori di lavoro somministrato hanno diritto ad esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Su richiesta del lavoratore somministrato, l'azienda fornirà al medesimo informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'unità produttiva ove questi è impiegato.

In caso di successiva assunzione del lavoratore somministrato, ai fini del trattamento retributivo del medesimo si terrà conto di quanto previsto al comma 1° del presente articolato al fine di non determinare condizioni economiche di peggior favore rispetto a quelle già fruite in qualità di lavoratore somministrato.

### **Art. 7 bis**

#### **Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro**

I lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con analoghe mansioni, sia periodi di lavoro con rapporto a termine che periodo di lavoro con contratto di somministrazione, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita.

### **Art. 8**

#### **Aspettativa**

I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in circostanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza dell'anzianità per nessun istituto.

Nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato, lavori di cura o studio, cura dei figli fino a 7 anni di età, la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 5 anni.

I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

In tali casi è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori assenti.

Durante il periodo di aspettativa è vietata qualsiasi attività a fine di lucro.

### **Art. 9**

#### **Riposo settimanale**

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

Sono fatte salve le deroghe a disposizione di legge.

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

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, il lavoratore avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

### **Art. 10**

#### **Premio di risultato**

La contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un Premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le Parti esamineranno preventivamente, in un apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle Parti in sede aziendale, in

coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al comma 1°.

Gli importi erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alle RSU entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati; avranno diritto alla corresponsione del Premio i lavoratori in forza in tale data. Nella medesima occasione la Direzione aziendale fornirà alle RSU informazioni circa gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del Premio.

L'erogazione del Premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e sarà totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle Parti.

Il Premio come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle Parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare. Le Parti concordano la costituzione di una Commissione paritetica nazionale che assumerà il compito di monitoraggio ed analisi degli accordi posti in essere.

Posto che non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del "premio di produzione" di cui all'art. 10 del CCNL 5 aprile 1991 l'indennità sostitutiva di cui al punto 4 dell'articolo sopra citato, per le aziende dalla stessa interessate, resta definitivamente fissata negli importi in essere al 31/12/1994 e sarà conservata a titolo di superminimo individuale non assorbibile ai soli lavoratori già percettori della medesima alla data di stipula del CCNL 23/09/2010.

I premi di produzione di cui al punto precedente, gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura eventualmente già presenti in azienda non saranno più oggetto di successiva contrattazione; in riferimento ai loro importi già concordati e consolidati alla data del 31/12/1994, le Parti all'atto dell'istituzione del Premio di risultato di cui al presente articolo, procederanno alla loro armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

Qualora si verificano contenziosi sulla applicazione della procedura definita, le Organizzazioni sindacali territoriali delle Parti, le RSU e le imprese, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle Parti stipulanti il presente CCNL, che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto.

#### Nota a verbale

Per favorire un modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione sono indicate nell'Allegato 11 specifiche "Linee guida" utili alla diffusione della contrattazione aziendale con contenuti economici collegati ai risultati delle imprese di minori dimensioni con carattere non vincolante ma come scelta volontaria.

### **Art. 11**

#### **Reclami sulla retribuzione**

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 vi provveda perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa. Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

### **Art. 12**

#### **Mense aziendali – Indennità di mensa**

Per le mense aziendali o indennità sostitutiva si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Premesso che la computabilità dell'indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge è disciplinata dall'Accordo interconfederale 20 aprile 1956, recepito in legge con D.P.R. 14 luglio 1960, n. 1026, e dagli accordi aziendali in materia, le Parti confermano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 del codice civile né degli altri istituti contrattuali e di legge.

### **Art. 13**

#### **Cumulo di mansioni**

Ai lavoratori che sono assegnati all'esplicazione di mansioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza, o almeno carattere di equivalenza di tempo, fermo restando quanto stabilito in materia di mansioni dall'art. 13 della legge n. 300 del 1970 e dall'art. 4 punto C) del presente contratto in materia di mobilità.

Di casi particolari che non rientrano fra quelli sopra indicati si terrà conto nella retribuzione.

### **Art. 14**

#### **Trasferimenti**

I lavoratori di età superiore ai 50 anni se uomini e 45 se donne, potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale.

In caso di altri trasferimenti individuali dovrà tenersi conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente ovvero tramite i dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni.

I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e, a richiesta delle stesse, di esame congiunto.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito del comprensorio.

Quanto sopra non si cumula con le eventuali regolamentazioni in materia derivanti da accordi aziendali.

### **Art. 15**

#### **Reclami e controversie**

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le Parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione e interpretazione del presente contratto, le controversie tra aziende e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

In difetto di accordo le controversie per l'interpretazione e quelle collettive per l'applicazione del presente contratto saranno deferite, a seconda della loro natura per l'ulteriore esame e risoluzione, le prime alle competenti associazioni nazionali, le seconde a quelle territoriali.

La procedura dovrà essere completata entro 15 giorni dalla data del deferimento.

Durante lo svolgimento delle procedure previste dal presente contratto non si darà corso ad azioni.

### **Art. 16**

#### **Rapporti in azienda**

Nell'ambito del rapporto di lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

I rapporti tra lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione.

In armonia con la dignità del lavoratore, i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni.

L'azienda deve inoltre comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni o cancellare sulla scheda, di ritirare quella di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo, nonché di compiere volontariamente movimenti irregolari delle medaglie.

Il lavoratore che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia sarà considerato ritardatario e quando non possa far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro sarà considerato assente.

Egli inoltre deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservare le disposizioni del presente contratto, nonché quelle impartite dai superiori, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

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 ai commi precedenti potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10% della 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 e i limiti di legge.

Egli deve conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; inoltre non dovrà trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contrarie agli interessi della produzione aziendale, né abusare, dopo risolto il rapporto di lavoro e in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

Eventuali patti di limitazione dell'attività professionale del lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sono regolati a norma dell'art. 2125 del codice civile.

Le infrazioni a tali disposizioni come previsto nei successivi artt. 21, 22 e 23 daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 20.

#### **Art. 17** **Divieti**

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti oltre i limiti previsti dalla legge n. 300 del 1970.

#### **Art. 18** **Vendita di libri e riviste**

Negli stabilimenti con oltre 100 dipendenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria potrà effettuare la diffusione anche attraverso vendita, rivolta esclusivamente ai dipendenti, di libri e riviste la cui edizione sia stata debitamente autorizzata nelle forme di legge.

Le operazioni relative saranno svolte direttamente dai Rappresentanti Sindacali Unitarie sotto la propria esclusiva responsabilità anche in ordine al contenuto delle pubblicazioni e si effettueranno, fuori dell'orario di lavoro, nel locale della Rappresentanza Sindacale Unitaria e/o, nei giorni

preventivamente concordati con la Direzione, in altro locale di ritrovo o di riunione messo a disposizione dall'azienda.

Dalle forme di pagamento dei libri e riviste è esclusa ogni trattenuta anche rateale sulla retribuzione.

### **Art. 19**

#### **Visite di inventario e di controllo**

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.

Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

### **Art. 19 bis**

#### **Impianti audiovisivi**

Federorafi e Fim-Fiom-Uilm dandosi atto delle particolari esigenze di sicurezza che caratterizzano le aziende disciplinate dal presente contratto, riconoscono la necessità di consentire, con riferimento a quanto previsto dal comma 2° dell'art. 4 della Legge 300/70, l'installazione fissa di impianti audiovisivi o apparecchiature di sicurezza all'interno dei locali delle aziende stesse.

Sarà, in ogni caso, assicurata alle aziende, informandone le RSU, al di fuori delle procedure di cui alla norma sopracitata, e esclusivamente per finalità di tutela del patrimonio aziendale, la facoltà di installare impianti audiovisivi o apparecchiature di sicurezza su casseforti o locali nei quali non si svolga attività lavorativa.

### **Art. 20**

#### **Norme speciali**

Oltre che al presente contratto di lavoro i lavoratori devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione purché tali norme non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente contratto e dagli accordi vigenti.

Le norme in ogni caso dovranno essere portate a conoscenza del lavoratore.

### **Art. 21**

#### **Provvedimenti disciplinari**

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a 3 ore di paga e contingenza o minimo di stipendio e contingenza;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 23.

Il datore di lavoro, salvo quanto previsto dall'art. 24, 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 e i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

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

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un membro della Rappresentanza Sindacale Unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanza di cui ai punti A) e B) dell'art. 23 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966, confermato dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

## Art. 22

### Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

L'azienda potrà infliggere l'ammonizione scritta, la multa o la sospensione di cui alle lettere b), c) e d) dell'articolo precedente al lavoratore che:

- a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;
- d) per distrazione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità dell'andamento del lavoro;
- e) introduca bevande alcoliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;
- f) arrechi offesa ai compagni di lavoro;
- g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- h) sia trovato addormentato;
- i) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dell'azienda.

L'ammonizione scritta verrà applicata per le mancanze di minor rilievo, la multa o la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo della multa è devoluto alle esistenti istituzioni di assistenza e previdenza di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'I.N.P.S..

## Art. 23

### Licenziamento per mancanze

#### A) Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazione alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 22, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione verso i superiori;
- b) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificamente affidate le mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti dal punto e) della seguente lettera B);
- c) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- d) rissa nell'azienda fuori dai locali di lavorazione;
- e) costruzione entro il laboratorio di oggetti per uso proprio;
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per 4 volte in un anno nel giorno seguente alle festività;

g) recidiva in una qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 22 quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 22, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 21.

**B) Licenziamento senza preavviso**

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscano delitto a termini di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione grave verso i superiori;
- b) furto nell'azienda;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni o di utensili o di altri oggetti o documenti dell'azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) rissa nei locali di lavorazione.

**Art. 24**

**Sospensione cautelare non disciplinare**

In caso di licenziamento per mancanza di cui al punto B) dell'art. 23 (senza preavviso) l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

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

**Art. 25**

**Ambiente di lavoro – igiene e sicurezza**

A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce un obiettivo condiviso dall'azienda e dai lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con quest'obiettivo, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative.

B) Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi, ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare:

- provvede affinché gli RLS siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;

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

- provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;

- informa periodicamente i lavoratori, di norma semestralmente], previa consultazione con gli RLS, attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli RLS.

C) Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;

- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;

- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;

- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli fermo restando l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;

- verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;

- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;

- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;

- ricevere a loro richiesta copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari;

- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;

- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

- Potranno essere sperimentate modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro. In particolare nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri all'anno nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da RSPP e presenti i preposti e gli RLS, per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni. La partecipazione sarà a carico dell'azienda e dei lavoratori in un rapporto pari 1/1 secondo modalità definite d'intesa con la RSU.

- Potranno altresì essere sperimentati i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al massimo) da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/RSPP affiancato dal preposto e dal RLS, il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi che sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;

- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D.Lgs. 196/2003. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali.

E' inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa. I RLS hanno accesso a detto registro secondo quanto previsto dall'art. 243 del D.lgs. 81/2008.

Il registro infortuni, eliminato dall'art. 21 comma 4°, D.lgs.151/2015, è sostituito con il "Cruscotto infortuni" messo a disposizione dall'Inail.

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 in applicazione dell'art. 18 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (attuale art. 47, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009 n. 106).

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono attribuiti, secondo quanto previsto dalle discipline vigenti, diritti e compiti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro da esercitare secondo le modalità e nei limiti previsti dalle norme vigenti e dalle procedure aziendali.

I RLS, in funzione del contesto organizzativo, dovranno essere dotati di adeguati elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge, spilla, ecc.).

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18, 35 e 50, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai RLS sugli infortuni intervenuti, con indicazione delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria anche mediante la visualizzazione del "Cruscotto infortuni" e a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai RLS copia del DUVRI per consentirne la consultazione all'interno dei locali aziendali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

I RLS sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni con obbligo di rispetto del segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di sicurezza in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 50, lett. o) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le Parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

I permessi retribuiti che competono ad ogni RLS sono quelli di cui all'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Le Parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare progetti formativi per gli RLS quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

F) Negli stabilimenti di cui all'art. 2, comma 1°, D.Lgs. 17 agosto 1999, n. 334 come modificato dal D.Lgs. 21 settembre 2005, n. 238, su richiesta delle RSU, è istituito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA) che, fermo restando il numero complessivo di rappresentanti già previsto dalle norme contrattuali, subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dalla legge e dalle norme contrattuali per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I RLSA svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale collaborando, nell'ambito delle proprie funzioni, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.

A tal fine, le aziende, fermo restando quanto previsto dal Decreto legge 26 maggio 2009, n. 138, forniranno agli RLSA, nel corso di specifici incontri annuali, informazioni finalizzate alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nello stabilimento.

A seguito della istituzione degli RLSA, le Parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare specifiche iniziative di formazione sui temi ambientali per gli RLSA nell'ambito degli obblighi di formazione previsti dalle discipline vigenti.

G) "Quasi Infortuni"

Le Parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP e RLS, sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni nell'intento di individuare opportune misure gestionali.

Le Parti raccoglieranno le esperienze che verranno segnalate a cura di RLS e RSPP al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.

## **Art. 26 Indumenti di lavoro**

Al lavoratore che, anche se solo in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, sarà data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi da indossare, salvo diversa disposizione aziendale, in fase preparatoria dell'attività lavorativa nell'ambito del personale dovere di diligenza. Egli sarà messo nelle condizioni idonee per la custodia del proprio abito.

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (per esempio: fattorini, portieri, sorveglianti, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

## **Art. 27**

### **Formazione continua**

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 a partire da una campagna diffusa di recupero del gap sulle competenze digitali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo e del lavoro.

A far data dal 1 giugno 2017 le aziende coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato, nell'arco di ogni triennio, in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro-capite, realizzabili secondo le modalità di erogazione individuate da Fondimpresa, elaborando progetti aziendali, ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali. La formazione in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del D.Lgs n. 81 del 2008 non è computabile ai fini del presente comma.

Ai lavoratori in forza a tempo indeterminato entro la fine del secondo anno del triennio, che non siano stati coinvolti in percorsi formativi di cui al comma 2° entro la medesima data e per i quali non sia programmato un coinvolgimento entro il terzo anno, saranno riconosciute, fino a concorrenza delle ore sopra quantificate, 24 ore pro-capite, di cui 2/3 a carico dell'azienda, per partecipare ad iniziative di formazione continua.

Il diritto soggettivo di cui al comma precedente, sarà esigibile per iniziative formative sulle quali l'azienda, anche d'intesa con la RSU, ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda.

Le iniziative di cui al comma 4° devono essere realizzate da:

- a) l'azienda;
- b) enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consente di svolgere attività di formazione continua;
- c) enti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;
- d) Università pubbliche e private riconosciute e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore;
- e) enti di cui all'art. 1 della legge 40/87 riconosciuti dal Ministero del Lavoro.

Al fine della fruizione del diritto soggettivo, durante il terzo anno del triennio, il lavoratore farà richiesta scritta entro 10 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria all'esercizio del diritto soggettivo di cui al presente articolo.

Le ore eventualmente non fruite, non saranno cumulabili con le ore di competenza del successivo triennio, salvo che non siano state fruite per esigenze tecnico-organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea di cui al comma 10° del presente articolo.

Le iniziative formative svolte saranno debitamente documentate dall'azienda o dall'ente erogatore e saranno registrate in applicazione della normativa vigente.

Per le iniziative formative di cui al comma 4°, l'azienda, anche integrando le risorse pubbliche e private a disposizione, sosterrà direttamente i costi fino a un massimo di 300,00 euro.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative di cui al presente articolo e all'art. 27 bis (diritto allo studio), salvo diversa intesa aziendale, saranno di norma il 2% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Le Parti si impegnano, per quanto di loro competenza, a dare opportuna diffusione delle novità normative in materia di formazione continua.

L'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, sarà oggetto di informativa alla RSU. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.

#### **Art. 27 bis**

##### **Diritto allo studio**

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative di cui al presente articolo e all'art. 27 Disciplina Comune (Formazione continua), salvo diversa intesa aziendale, saranno di norma il 2% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti e di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolarne l'integrazione, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame pro-capite nel triennio, è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore. Ai fini di cui sopra il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza, con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al comma 4°, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

Ai lavoratori che intendano frequentare, anche in orari non coincidenti con l'orario di lavoro, l'ultimo biennio per il conseguimento di un diploma di scuola media superiore, saranno concesse, distribuite nell'arco di due anni nel corso del rapporto di lavoro, 40 ore di permesso retribuito cumulabili con quanto previsto al successivo art. 28.

#### **Art. 28**

##### **Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti**

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che

agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame (compresi quelli di settembre) e per i 2 giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero per i 2 giorni lavorativi precedenti la sessione di esami negli altri casi. Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio di cui all'art. 27 bis.

Inoltre i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente pro-quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative dell'azienda.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

### **Art. 29**

#### **Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro**

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, e il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

Fermo restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva da giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

### **Art. 30**

#### **Cessione, trasformazione e trapasso di azienda**

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro e in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

### **Art. 31**

#### **Certificato di lavoro**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2124 del codice civile, l'azienda certificherà al lavoratore la frequenza a corsi di formazione e/o riqualificazione professionale connessi all'attività lavorativa e gli eventuali risultati formativi conseguiti.

### **Art. 32**

#### **Indennità in caso di morte**

In caso di morte del lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento di fine rapporto saranno corrisposti secondo le disposizioni previste nell'art. 2122 del codice civile, così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19 gennaio 1972 della Corte Costituzionale.

### **Art. 33**

#### **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 2 mesi prima del parto e nei 3 mesi a esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

Il trattamento previsto dal presente articolo è ad integrazione di quanto riconosciuto in forza di disposizioni di legge.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello stabilito dalla legge.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni previste in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

### **Art. 33 bis** **Congedi parentali**

Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, come modificato dall'art. 1, comma 339°, della legge n. 228/2012 riguardante l'adeguamento della normativa nazionale alla Direttiva 2010/18/UE e dall'art. 7 del Decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, commi 8° e 9°, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei primi suoi dodici anni di vita hanno diritto al congedo parentale che può essere utilizzato su base oraria, giornaliera o continuativa per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere riproporzionati, rispettivamente, ad un'ora e a 2 ore, per i part-time pari o inferiori a 20 ore settimanali. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare di norma almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva; nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare al datore di lavoro un piano di programmazione mensile entro 7 giorni prima della fine del mese precedente a quello di fruizione, indicando il numero di giornate equivalenti alle ore complessivamente richieste nel periodo e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi.

Qualora il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e comunque entro 2 ore dall'inizio del turno di lavoro e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione entro due giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza dal lavoro; nel caso di utilizzo del congedo su base oraria il permesso, in questo caso, non potrà essere inferiore a 4 ore.

I criteri di calcolo per la determinazione della base oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile relativo al normale orario settimanale di 40 ore sono i seguenti:

giorni medi annui 365,25: 7 giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue x 40 ore settimanali = 2.087,20 ore annue: 12 mesi = 173,93 ore medie mensili;

pertanto il periodo di:

- 6 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.044 ore;
- 7 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.218 ore;
- 10 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.740 ore.

Le ore di congedo fruito dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verranno detratte dal monte ore come sopra determinato che costituisce parametro di riferimento anche nei casi di fruizione dei permessi a giornate o periodi continuativi.

La base di calcolo della singola ora di congedo equivale ad un centosettantreesimo (1/173) della retribuzione globale mensile.

Qualora per ragioni non prevedibili e indipendenti dalla volontà della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore e dell'azienda, l'utilizzo delle ore programmate, e comunicate all'Inps, subisca modifiche tali che non permettono, nel mese di utilizzo, l'intero conguaglio delle ore in giornate equivalenti:

- a) le ore residue saranno anticipate nel mese di utilizzo alla lavoratrice e/o al lavoratore e conguagliate dall'azienda all'Inps nel mese successivo al mese di fruizione;
- b) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro le ore residue non conguagliabili all'Inps, perché frazioni di giornata equivalente, saranno coperte con l'utilizzo delle ore residue di ferie o Par.

#### **Art. 33 ter**

#### **Congedo matrimoniale**

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il trattamento economico sopra previsto spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscono effettivamente del congedo. Tuttavia si fa luogo egualmente alla corresponsione dell'indennità per congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

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

#### **Art. 34**

#### **Infortuni sul lavoro e malattie professionali**

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente del lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale deve informare la Direzione per i provvedimenti del caso.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà fatta al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dalle norme contrattuali in materia di malattia e infortunio non sul lavoro.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

b) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale un'integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore di eguale anzianità e per pari periodo avrebbe globalmente percepito dall'azienda in adempimento delle norme contrattuali in materia di malattia e infortunio non sul lavoro, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale; ai fini di cui sopra non verrà applicato quanto previsto per le malattie reiterate in ciascun anno di durata non superiore ai sette giorni.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente la scadenza di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Superato il termine di conservazione del posto ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'infortunio sul lavoro sospende il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento.

L'assenza per malattia professionale o infortunio nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Per gli infortuni verificatisi successivamente al 1 gennaio 2001 al lavoratore assente per infortunio sul lavoro avvenuto in azienda sarà garantita l'erogazione delle spettanze come avviene per le assenze

per malattia. Gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente vengono liquidate direttamente all'azienda.

In caso di infortunio e 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 globale più favorevole.

### **Art. 35**

#### **Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro**

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza comunicando il domicilio presso cui si trova se diverso da quello noto all'azienda e inviare entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza il protocollo del certificato medico. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda con le stesse modalità di cui al comma precedente.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge n. 300 del 1970.

Il lavoratore assente è tenuto a trovarsi al proprio domicilio, ovvero in quello da lui comunicato all'azienda, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, disponibile per le visite di controllo.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate a criteri organizzativi locali.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore deve comunicare all'azienda i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti specialistici, di cui il lavoratore dia preventiva comunicazione all'azienda.

In caso di mancata effettuazione della visita medica di controllo, per mancato reperimento del lavoratore nelle fasce orarie sopra stabilite presso il domicilio comunicato al datore di lavoro, il lavoratore medesimo incorrerà nei provvedimenti disciplinari di cui all'art. 21 della Disciplina Comune del contratto e nella perdita del trattamento economico di malattia secondo le disposizioni di legge.

In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 183 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 244 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti;
- c) 305 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 10 anni.

In caso di più malattie o infortuni non sul lavoro i periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso e il periodo complessivo di conservazione del posto sarà:

- a) per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti: 274 giorni di calendario;
- b) per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti: 365 giorni di calendario;
- c) per anzianità di servizio oltre i 10 anni: 456 giorni di calendario.

Resta salvo quanto previsto dalla legge n. 1088 del 1970 per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Al lavoratore che si assenti per malattia e/o infortunio non sul lavoro durante il preavviso è dovuto il trattamento economico a carico aziendale non oltre la scadenza del preavviso. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età, ancorché comunicata in costanza di malattia e/o infortunio non sul lavoro, al lavoratore sarà conservato il posto ed erogato il relativo trattamento economico nei limiti del periodo di preavviso contrattualmente stabilito.

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

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa non frazionabile e continuativo della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e, comunque, di durata non superiore a complessivi 18 mesi continuativi.

Il lavoratore in aspettativa con anzianità di servizio non inferiore a cinque anni potrà ottenere, a richiesta, l'anticipazione del T.f.r. fino a concorrenza di quanto maturato al 31 dicembre dell'anno precedente e senza pregiudizio per gli ulteriori aventi titolo a termini di legge.

Decorsi detti periodi senza che il lavoratore abbia ripreso servizio l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia, per i lavoratori valgono le norme di legge regolanti la materia.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. A tali fini il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto, come di seguito descritto, operando i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 61 giorni e il 75% della retribuzione globale per i 122 giorni successivi;
- per anzianità di servizio oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 91 giorni e il 75% della retribuzione globale per i 153 giorni successivi;

- per anzianità di servizio oltre i 10 anni, l'intera retribuzione globale per i primi 122 giorni e il 75% della retribuzione globale per i 183 giorni successivi.

Nell'ipotesi di più malattie o infortuni nell'arco dell'ultimo triennio (vedi comma 9°) il trattamento sarà il seguente:

- per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti: 274 giorni, di cui 61 giorni a intera retribuzione globale e 213 giorni al 75% della retribuzione globale;
- per anzianità di servizio oltre 5 anni compiuti: 365 giorni, di cui 91 giorni a intera retribuzione globale e 274 giorni al 75% della retribuzione globale;
- per anzianità di servizio oltre 10 anni: 456 giorni, di cui 122 giorni a intera retribuzione globale e 334 giorni al 75% della retribuzione globale.

I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico di cui sopra fino ad un massimo di 61 giorni di calendario.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali accenti.

Nel caso in cui durante ogni anno (1 gennaio-31 dicembre) si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 7 giorni per un numero di eventi superiori a 3, i primi tre giorni della quarta e delle successive assenze di durata non superiore a 7 giorni saranno retribuiti nel seguente modo:

- quarta assenza: 66% della intera retribuzione globale;
- quinta e successive: 50% della intera retribuzione globale.

Sono escluse dall'applicazione del comma precedente, quando suffragate da certificazione, le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il *day hospital* nonché le assenze per malattia insorte durante la gravidanza successivamente alla certificazione della stessa.

Sono altresì escluse le assenze dovute a morbo di Crohn o a diabete qualora questi abbiano dato luogo al riconoscimento di invalidità pari almeno al 46%, al morbo di Cooley, a neoplasie, ad epatite B e C, a gravi malattie cardiocircolatorie, a sclerosi multipla nonché all'emodialisi ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie riconosciute e risultanti da apposita certificazione.

Ai fini di cui al comma precedente il lavoratore fornirà all'azienda apposita certificazione rilasciata dal medico specialista che dovrà essere trattata nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Salvo l'eventuale periodo di aspettativa l'assenza per malattia, 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, ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità da infortunio non sul lavoro.

### **Art. 36**

#### **Indennità maneggio denaro - cauzione**

Il lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio del denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare conglobato della categoria di appartenenza.

Le somme eventualmente richieste a detto lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore di detto lavoratore.

**Art. 37**

**Entrata ed uscita in azienda**

L'entrata e l'uscita dei lavoratori dall'azienda è regolata dalle disposizioni aziendali che devono definire l'orario di accesso allo stabilimento e quello di inizio del lavoro.

Resta fermo che all'inizio dell'orario di lavoro il lavoratore deve trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30.

**Art. 38**

**Assenza e permessi**

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno d'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare la sede di lavoro senza regolare autorizzazione della Direzione.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso, con facoltà per l'azienda di non corrispondere la retribuzione.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro; il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

**Art. 39**

**Servizio militare**

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il lavoratore chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino a 1 mese dopo la cessazione del servizio militare.

Ai fini dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto all'art. 10, comma 2° della Disciplina Speciale Parte Terza per la misura delle ferie, e all'art. 35 Disciplina Comune per il trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, sempreché detto lavoratore chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro in azienda senza dimettersi.

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

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6, della legge 11 agosto 1991, n. 266, per poter espletare attività di volontariato, hanno diritto, ai sensi dell'art. 17 della stessa legge, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal contratto e dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

#### **Art. 40**

##### **Sospensione e interruzione del lavoro**

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a cause di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino nel loro complesso i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro, che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nello stabilimento questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento deve essere usato al lavoratore cottimista quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, senza richiesta di intervento della cassa integrazione guadagni, salvo eventuale accordo tra le Organizzazioni sindacali periferiche per il prolungamento di tale termine, il lavoratore potrà risolvere il rapporto con diritto a tutte le indennità relative, compreso il preavviso.

#### **Art. 41**

##### **Recuperi**

Fermo restando quanto previsto dall'articolo precedente è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate tra le Organizzazioni sindacali periferiche o tra la Direzione e le Rappresentanze sindacali o anche, per casi individuali, tra le Parti interessate, purché il recupero stesso sia contenuto nel limite di 1 ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

#### **Art. 42**

##### **Assistenza sanitaria integrativa**

A decorrere dal 1 aprile 2018, e fermo restando quanto previsto ai commi 7° e 8°, tutti i lavoratori in forza alla medesima data sono iscritti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa mètaSalute costituito allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale, fatta salva la facoltà di esercitare rinuncia scritta.

I lavoratori assunti successivamente a tale data saranno iscritti al Fondo con la prima finestra utile così come definite nel Regolamento di mètaSalute.

Hanno diritto all'iscrizione al Fondo i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato compresi i lavoratori part-time e a domicilio, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di iscrizione; in tale ultimo caso l'iscrizione è automaticamente prolungata in caso di proroga del contratto.

Per i suddetti lavoratori è prevista a decorrere dal 1 aprile 2018 una contribuzione pari a 156,00 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 13,00 euro l'una) a totale carico dell'azienda comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n. 76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali.

La contribuzione di cui al comma precedente è altresì dovuta: per i lavoratori in aspettativa per malattia, per i lavoratori sospesi interessati dall'istituto della CIG in tutte le sue tipologie e, per un periodo massimo di 12 mesi, per i lavoratori cessati a seguito di procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge n. 223/1991 ovvero ai sensi dell'art. 7, legge n. 604/1966, che beneficiano della NASPI.

Potranno inoltre iscriversi, con copertura a loro totale carico, secondo le modalità e gli importi previsti dal Regolamento del Fondo, i familiari non fiscalmente a carico appartenenti al nucleo familiare ivi compresi i conviventi di fatto.

In presenza di forme di sanità integrativa unilateralmente riconosciute dal datore di lavoro la contribuzione a carico dell'azienda per ogni singolo dipendente non potrà essere inferiore a decorrere dal 1 aprile 2018 a 156,00 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 13,00 euro l'una).

Nel caso in cui siano già presenti in azienda forme di sanità integrativa derivanti da accordi collettivi, ai lavoratori non coperti o già aderenti a mètaSalute si applica quanto previsto dal comma 1°; per i lavoratori coperti da altre forme di assistenza sanitaria integrativa le Parti in sede aziendale procederanno ad una armonizzazione dei contenuti dell'accordo anche al fine di adeguare la contribuzione a carico del datore di lavoro in misura non inferiore a 156,00 euro annui entro giugno 2018.

#### Norma transitoria

Fino all'entrata in vigore della nuova disciplina rimangono invariate le modalità e contribuzioni in essere.

#### Dichiarazione delle Parti

Ai fini di quanto previsto ai commi 7° e 8°, l'importo di 156,00 euro annui costituisce l'unico parametro di riferimento per il confronto con altre forme di assistenza sanitaria integrativa fornite da eventuali diversi gestori.

### **Art. 43 Welfare**

A decorrere dal 15 gennaio 2018, le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 100,00 euro, elevato a 150,00 e 200,00 euro rispettivamente a decorrere dal 1 giugno 2019 e dal 1 giugno 2020 da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Per l'anno 2018 hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1 gennaio o successivamente assunti entro il 31 dicembre; per gli anni successivi, superato il periodo di prova, hanno diritto a quanto sopra i lavoratori in forza al 1 giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1 gennaio-31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1 gennaio 30 giugno per l'anno 2018 e 1 giugno-31 dicembre di ciascun anno successivo.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le Parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con la RSU per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno, al Fondo Cometa o al Fondo mètaSalute, secondo regole e modalità previste dai medesimi Fondi, fermo restando che il costo massimo a carico dell'azienda non può superare i 100,00, 150,00 e 200,00 euro rispettivamente per il 2018, 2019 e 2020.

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

Nel corso della fase di prima applicazione e comunque entro il mese di ottobre 2018, le Parti stipulanti si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti di tutti gli aventi diritto.

#### Dichiarazione a verbale del 20/12/2017

Le Parti precisano che i valori indicati al comma 1° della presente disciplina sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

#### Strumenti di welfare

OPERE E SERVIZI PER FINALITA' SOCIALI	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riferimento normativo: art. 51 comma 2° del TUIR</li> <li>- Regime fiscale e contributivo: totalmente esenti</li> <li>- Soggetti beneficiari: dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico</li> <li>- Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati</li> <li>• Pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio</li> <li>• L'erogazione ai dipendenti può avvenire anche tramite documenti di legittimazione (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del titolare (no buoni sconto)</li> <li>• Utilizzo di una piattaforma elettronica</li> </ul> </li> </ul>	
FINALITA'	SERVIZI
EDUCAZIONE e ISTRUZIONE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Corsi extraprofessionali</li> <li>- Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue)</li> </ul>
RICREAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri</li> <li>- Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, Spa</li> <li>- Viaggi (pacchetti completi)</li> <li>- Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze</li> <li>- Attività culturali</li> <li>- Biblioteche</li> <li>- Attività ricreative varie</li> </ul>
ASSISTENZA SOCIALE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistenza domiciliare</li> <li>- Badanti</li> <li>- Case di riposo</li> </ul>
ASSISTENZA SANITARIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Checkup medici</li> <li>- Visite specialistiche</li> <li>- Cure odontoiatriche</li> <li>- Terapie e riabilitazione</li> </ul>
CULTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pellegrinaggi (pacchetti completi)</li> </ul>

**SOMME, SERVIZI E PRESTAZIONI FRUIBILI DAI FAMILIARI DEI DIPENDENTI**

In questi casi è ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione

Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asili nido</li> <li>- Servizi di babysitting</li> <li>- Tagesmutter</li> <li>- Scuola materna, elementare, medie e superiori</li> <li>- Università e Master</li> <li>- Libri di testo scolastici</li> </ul>
Servizi integrativi e di mensa connessi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doposcuola</li> </ul>
Ludoteche e centri estivi e invernali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spese per frequentazione di campus estivi e invernali</li> <li>- Spese per frequentazione di ludoteche</li> </ul>
Servizi di trasporto scolastico, gite didattiche ed altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica	
Borse di studio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio</li> </ul>
Servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti <ul style="list-style-type: none"> <li>- Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni)</li> <li>- Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua – è richiesta certificazione medica)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Badanti</li> <li>- Assistenza domiciliare</li> <li>- Case di riposo</li> </ul>

**BENI E SERVIZI IN NATURA**

- Riferimento normativo: art. 51, comma 3°, del TUIR
- Regime fiscale e contributivo: totalmente esenti se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a 258,23 euro annui;  
ATTENZIONE: Se il valore dei benefits messi a disposizione del dipendente eccede nell'anno tale limite, l'intera somma è assoggettabile a contribuzione e tassazione
- Modalità di erogazione: l'erogazione ai dipendenti può avvenire anche tramite documenti di legittimazione (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale che potrà essere utilizzato anche per una pluralità di beni

**ESEMPLIFICAZIONI**

- Buoni spesa per generi alimentari
- Buoni spesa per shopping (es. Amazon)
- Buoni spesa per acquisti vari
- Buoni carburante
- Ricariche telefoniche

**Art. 44****Previdenza complementare**

I lavoratori ai quali si applica il presente Contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al Fondo pensione nazionale di categoria – COMETA – costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari.

A decorrere dal 1 aprile 2018, a favore dei lavoratori iscritti, le aziende contribuiscono con una aliquota pari all'1,6% del minimo contrattuale.

I lavoratori iscritti hanno diritto alla contribuzione di cui al comma precedente versando una contribuzione almeno pari all'1,2% del minimo contrattuale mediante trattenuta mensile in busta paga, salvo l'esercizio di opzioni individuali per contribuzioni più elevate.

Il lavoratore ha la facoltà di variare il contributo, in aumento o in diminuzione, fermo restando quanto previsto ai precedenti commi, comunicandolo in forma scritta alla direzione aziendale, entro il 31 maggio con efficacia dal 1 luglio ed entro il 30 novembre con efficacia dal 1 gennaio dell'anno successivo.

A favore dei medesimi lavoratori l'azienda verserà al Fondo pensione il trattamento di fine rapporto maturato nell'anno secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti. I lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 possono optare all'atto dell'iscrizione a COMETA per una quota annua di trattamento di fine rapporto da destinare al Fondo pensione pari al 40%.

L'obbligo contributivo, così come disciplinato ai commi precedenti, è assunto dalle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo COMETA di cui al comma 1°.

All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore a Cometa si procederà al versamento di un importo di 5,16 euro a carico azienda e di 5,16 euro a carico lavoratore a titolo di quota di iscrizione.

Al fine di favorire l'adesione al Fondo, quale strumento di integrazione pensionistica del sistema previdenziale pubblico, le aziende, una volta all'anno, consegneranno ai lavoratori non iscritti una scheda informativa contenente indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione a Cometa e, a tutti i lavoratori, eventuale materiale informativo.

La scheda informativa ed il materiale informativo di cui al comma precedente saranno predisposti dagli uffici del Fondo Cometa in accordo con le Parti istitutive del Fondo e disponibili sul sito [www.Cometafondo.it](http://www.Cometafondo.it)

Le Parti promuoveranno anche iniziative congiunte al fine di informare e sensibilizzare i lavoratori sulla importanza della Previdenza complementare.

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli accordi in materia disponibili anche sul sito [www.Cometafondo.it](http://www.Cometafondo.it).

**Contribuzione del datore di lavoro**

La contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente in favore dei lavoratori che abbiano aderito o aderiscano volontariamente ed esplicitamente a Cometa o ad altre forme previdenziali definite dalla contrattazione collettiva. Non è quindi dovuta dal datore alcuna contribuzione o trattamento sostitutivo ai lavoratori che non abbiano aderito, oppure aderiscano con la sola quota del TFR maturando alle suddette forme, né ai lavoratori che aderiscono a forme pensionistiche complementari non contrattuali anche in presenza di versamenti individuali.

La contribuzione del datore di lavoro è calcolata nella misura prevista dagli accordi tra le Parti in percentuale sulla retribuzione convenzionale (minimi tabellari, indennità funzione quadri ed elemento retributivo per la settima categoria).

Per le modalità di calcolo della contribuzione si fa riferimento all'accordo tra le Parti istitutive dell'8 maggio 1998.

La contribuzione del datore di lavoro come sopra definita può essere migliorata dalla contrattazione collettiva aziendale.

**Art. 44**

**Previdenza complementare**

I lavoratori ai quali si applica il presente Contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al Fondo pensione nazionale di categoria – COMETA – costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari.

A decorrere dal 1 aprile 2018, a favore dei lavoratori iscritti, le aziende contribuiscono con una aliquota pari all'1,6% del minimo contrattuale.

I lavoratori iscritti hanno diritto alla contribuzione di cui al comma precedente versando una contribuzione almeno pari all'1,2% del minimo contrattuale mediante trattenuta mensile in busta paga, salvo l'esercizio di opzioni individuali per contribuzioni più elevate.

Il lavoratore ha la facoltà di variare il contributo, in aumento o in diminuzione, fermo restando quanto previsto ai precedenti commi, comunicandolo in forma scritta alla direzione aziendale, entro il 31 maggio con efficacia dal 1 luglio ed entro il 30 novembre con efficacia dal 1 gennaio dell'anno successivo.

A favore dei medesimi lavoratori l'azienda verserà al Fondo pensione il trattamento di fine rapporto maturato nell'anno secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti. I lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 possono optare all'atto dell'iscrizione a COMETA per una quota annua di trattamento di fine rapporto da destinare al Fondo pensione pari al 40%.

L'obbligo contributivo, così come disciplinato ai commi precedenti, è assunto dalle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo COMETA di cui al comma 1°.

All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore a Cometa si procederà al versamento di un importo di 5,16 euro a carico azienda e di 5,16 euro a carico lavoratore a titolo di quota di iscrizione.

Al fine di favorire l'adesione al Fondo, quale strumento di integrazione pensionistica del sistema previdenziale pubblico, le aziende, una volta all'anno, consegneranno ai lavoratori non iscritti una scheda informativa contenente indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione a Cometa e, a tutti i lavoratori, eventuale materiale informativo.

La scheda informativa ed il materiale informativo di cui al comma precedente saranno predisposti dagli uffici del Fondo Cometa in accordo con le Parti istitutive del Fondo e disponibili sul sito [www.Cometafondo.it](http://www.Cometafondo.it)

Le Parti promuoveranno anche iniziative congiunte al fine di informare e sensibilizzare i lavoratori sulla importanza della Previdenza complementare.

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli accordi in materia disponibili anche sul sito [www.Cometafondo.it](http://www.Cometafondo.it).

Contribuzione del datore di lavoro

La contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente in favore dei lavoratori che abbiano aderito o aderiscano volontariamente ed esplicitamente a Cometa o ad altre forme previdenziali definite dalla contrattazione collettiva. Non è quindi dovuta dal datore alcuna contribuzione o trattamento sostitutivo ai lavoratori che non abbiano aderito, oppure aderiscano con la sola quota del TFR maturando alle suddette forme, né ai lavoratori che aderiscono a forme pensionistiche complementari non contrattuali anche in presenza di versamenti individuali.

La contribuzione del datore di lavoro è calcolata nella misura prevista dagli accordi tra le Parti in percentuale sulla retribuzione convenzionale (minimi tabellari, indennità funzione quadri ed elemento retributivo per la settima categoria).

Per le modalità di calcolo della contribuzione si fa riferimento all'accordo tra le Parti istitutive dell'8 maggio 1998.

La contribuzione del datore di lavoro come sopra definita può essere migliorata dalla contrattazione collettiva aziendale.

Conferimento TFR

Da gennaio 2007, in coerenza con le norme vigenti, l'adesione alla previdenza complementare mediante il conferimento del TFR maturando, avrà decorrenza dal mese in cui viene manifestata la volontà di aderire mediante compilazione e consegna del modulo di adesione al Fondo e, per i lavoratori assunti dopo il 31 dicembre 2006, anche del modulo TFR2.

Da tale momento decorrerà il diritto di contribuire con il TFR maturando secondo le percentuali di legge.

Quota associativa

In applicazione delle indicazioni formulate da COVIP i lavoratori aderenti al Fondo Cometa con conferimento del solo TFR, anche per effetto del "silenzio - assenso", contribuiscono alle spese del Fondo mediante il versamento della quota associativa annua nella misura prevista dagli accordi vigenti.

Trasparenza e chiarezza dell'informazione

Le aziende forniranno ai nuovi assunti che non avessero espresso alcuna scelta, almeno 30 giorni prima della scadenza del 1 semestre di lavoro un'informazione scritta diretta ad indicare la forma pensionistica complementare verso la quale il TFR maturando è destinato alla scadenza del semestre.

Estratto conto aziendale

Annualmente, di norma in concomitanza con l'invio della certificazione unica, i datori di lavoro comunicano ai lavoratori iscritti al Fondo l'ammontare della contribuzione relativa all'anno precedente, suddivisa nelle quote a carico del dipendente, del datore di lavoro e TFR.

In alternativa le imprese, potranno fornire la medesima informazione su base mensile mediante notazione specifica in busta paga.

## Dichiarazione a verbale

Le Parti firmatarie del presente Contratto, confermando la scelta di considerare il Fondo nazionale di categoria COMETA come lo strumento più idoneo a soddisfare i bisogni previdenziali dei lavoratori a cui si applica il presente contratto, sollecitano coerenti provvedimenti di legge finalizzati allo sviluppo dei Fondi negoziali.

In particolare, si impegnano mediante apposite iniziative a sollecitare le istituzioni deputate ad introdurre una minore tassazione dei rendimenti finanziari e a definire interventi normativi che, con precise garanzie a tutela del risparmio previdenziale e della sua rivalutazione, favoriscano gli investimenti nell'economia reale in modo da consentire migliori rendimenti finanziari per i lavoratori ed un sostegno alla crescita economica del nostro Paese.

Le Parti si impegnano, altresì, a perseguire una politica che favorisca gli investimenti socialmente responsabili.

**Art. 45****Permessi per eventi, e cause particolari ed ex articolo 33, legge 104/1992**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1°, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso di uno dei soggetti indicati al comma 1°, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Fermo restando il diritto a fruire dei permessi di cui alla norma sopra citata, per consentire una migliore programmazione dell'attività aziendale, il lavoratore presenterà un piano di programmazione mensile degli stessi con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione, fatti salvi i casi di necessità e urgenza.

#### **Art. 46**

#### **Aumenti periodici di anzianità**

Il lavoratore, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), avrà diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a un importo mensile in cifra fissa, fatto salvo quanto specificamente previsto nella Norma Transitoria pari agli importi di cui alla seguente tabella:

Aumenti periodici – valori mensili in vigore dal 1 gennaio 2002

<b>Categorie</b>	<b>Euro</b>
1	18,49
2	21,59
3	25,05
4	26,75
5	29,64
Livello superiore	32,43
6	36,41
7	40,96

A tali importi saranno ragguagliati gli aumenti periodici già maturati dai lavoratori assunti successivamente al 20 luglio 1979.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso di uno dei soggetti indicati al comma 1°, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Fermo restando il diritto a fruire dei permessi di cui alla norma sopra citata, per consentire una migliore programmazione dell'attività aziendale, il lavoratore presenterà un piano di programmazione mensile degli stessi con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione, fatti salvi i casi di necessità e urgenza.

#### Art. 46

#### Aumenti periodici di anzianità

Il lavoratore, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), avrà diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a un importo mensile in cifra fissa, fatto salvo quanto specificamente previsto nella Norma Transitoria pari agli importi di cui alla seguente tabella:

Aumenti periodici – valori mensili in vigore dal 1 gennaio 2002

Categorie	Euro
1	18,49
2	21,59
3	25,05
4	26,75
5	29,64
Livello superiore	32,43
6	36,41
7	40,96

A tali importi saranno ragguagliati gli aumenti periodici già maturati dai lavoratori assunti successivamente al 20 luglio 1979.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 5 bienni per ogni categoria. Gli aumenti periodici di anzianità non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi, delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.

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 assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

A decorrere dal 1 giugno 2017 in caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo.

#### Norme transitorie

1) Lavoratori in forza alla data del 20 luglio 1979 già appartenenti alla Disciplina Speciale Parte Seconda e Terza.

I lavoratori in forza alla data di stipulazione del contratto del 20 luglio 1979 proseguiranno nella maturazione dei 12 aumenti periodici di anzianità.

Gli aumenti periodici di nuova maturazione saranno ragguagliati agli importi previsti nella tabella di cui al precedente comma 1°. Per quelli già maturati vale quanto previsto alle successive lettere a), b) e c).

a) Gli aumenti periodici maturati prima del 1 gennaio 1980 rimangono fissati negli importi in atto alla data del 31 ottobre 1999.

Rimane ferma, la corresponsione, per ciascun aumento periodico maturato fino al 31 dicembre 1979, della somma di lire 3.000 (pari a Euro 1,55) che costituisce apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

b) Gli importi maturati dopo il 1 gennaio 1980 e rispettivamente fino al:

- 31 marzo 1991 per la 2a categoria,
- 31 agosto 1989, per la 3a categoria,
- 31 agosto 1988, per la 4a categoria,
- 31 marzo 1987 per la 5a, 5a S e 6a categoria,
- 31 dicembre 1984 per la 7a categoria,

continueranno ad essere corrisposti per i diversi livelli retributivi, nei valori convenzionali pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979.

c) gli aumenti periodici maturati in date successive a quelle indicate alla precedente lettera b) saranno ragguagliati agli importi di cui alle tabelle contenute nel comma 1° del presente articolo.

Fermo restando quanto previsto al punto 7.5 dell'Accordo interconfederale 18 dicembre 1988 per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, l'anzianità di servizio decorre:

- dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti successivamente al 1 gennaio 1990;
- dal 1 gennaio 1990 per i lavoratori assunti precedentemente a tale data e che alla stessa data non abbiano compiuto il 20° anno di età;
- dal momento dell'attribuzione della qualifica per i lavoratori assunti come apprendisti.

2) Lavoratori appartenenti alla Disciplina Speciale Parte Prima

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1979 rimangono congelati in cifra e costituiscono apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Le Parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1 gennaio 1980, calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

Fermo restando quanto previsto al punto 7.5 dell'Accordo interconfederale 18 dicembre 1988 per la Disciplina dei contratti di formazione e lavoro, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, l'anzianità di servizio decorre:

- dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti successivamente al 1 gennaio 1990;
- dal 1 gennaio 1990 per i lavoratori assunti precedentemente a tale data e che alla stessa data non abbiano compiuto il 20° anno di età;
- dal momento dell'attribuzione della qualifica per i lavoratori assunti come apprendisti.

3) Federorafi-Associazione Argentieri e Fim-Fiom-Uilm rinunciano reciprocamente a 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, contenute nei precedenti Contratti Collettivi Nazionali.

Fim-Fiom-Uilm si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali e aziendali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale, territoriale e aziendale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

#### **Art. 47** **Parte salariale**

##### **Una tantum**

Con la retribuzione afferente il mese di ottobre 2017, a tutti i lavoratori in forza alla data del 01/06/2017, sarà corrisposta a titolo di una tantum una somma forfetaria pari ad 80,00 euro lordi suddivisibili in quote mensili (€ 20,00) che competeranno in relazione alla durata anche non consecutiva del rapporto di lavoro (con esclusione dei periodi di aspettativa, permesso non retribuito, congedo parentale e periodi nei quali si è verificata una sospensione della prestazione senza diritto alla retribuzione a carico azienda) nel periodo 1 giugno 2017 – 30 settembre 2017. La frazione di mese retribuita superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero, quella sino a 15 giorni non sarà computata.

L'importo forfetario è stato quantificato considerando in esso anche gli eventuali riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Il medesimo non sarà utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Nel caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Per i lavoratori a tempo parziale l'importo forfetario sarà coerentemente riproporzionato.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, nonché tutte le tipologie di Cassa Integrazione Guadagni intervenute nel periodo 1 giugno 2017 – 30 settembre 2017, con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione, le aziende interessate procederanno agli adempimenti di cui alle norme di legge.

**Minimi retributivi**

Le Parti convengono che ai minimi tabellari in vigore all'1.1.2015 saranno apportati gli incrementi economici lordi mensili di seguito riportati

<b>Categorie</b>	<b>Incrementi retributivi mensili sui minimi in vigore al 01/01/2015</b>
1 <sup>a</sup>	8,25
2 <sup>a</sup>	9,06
3 <sup>a</sup>	9,99
4 <sup>a</sup>	10,39
5 <sup>a</sup>	11,10
5 <sup>a</sup> Super	11,85
6 <sup>a</sup>	12,74
7 <sup>a</sup>	13,85

In via sperimentale e per la vigenza del presente CCNL vengono introdotte le seguenti modalità di definizione dei minimi contrattuali:

A decorrere dal 2017, nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica inflativa consuntivata misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT applicata ai minimi stessi.

Le Parti si incontreranno entro i primi giorni del mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL per calcolare, sulla base dei dati forniti dall'ISTAT, gli incrementi dei minimi contrattuali per livello con i criteri di cui al punto precedente.

In fase di prima applicazione nel mese di giugno 2017 le Parti hanno preso a riferimento il tasso medio di variazione dell'anno 2016 sul 2015. A tal fine le stesse nell'incontro del mese del 20 giugno 2017 hanno definito l'ulteriore incremento da applicare ai minimi già incrementati degli importi indicati nella tabella che precede. Tali incrementi sono pari a:

<b>Categorie</b>	<b>Incrementi retributivi mensili definiti a seguito della pubblicazione della variazione dell'indice IPCA dell'anno 2016 sul 2015</b>
1 <sup>a</sup>	1,19
2 <sup>a</sup>	1,30
3 <sup>a</sup>	1,44
4 <sup>a</sup>	1,49
5 <sup>a</sup>	1,60
5 <sup>a</sup> Super	1,70
6 <sup>a</sup>	1,83
7 <sup>a</sup>	1,99

Pertanto, gli importi dei nuovi minimi mensili a decorrere dal 1 giugno 2017 sono pari a:

<b>Categorie</b>	<b>Minimi Mensili dal 1 giugno 2017</b>
1 <sup>a</sup>	1188,38
2 <sup>a</sup>	1305,19
3 <sup>a</sup>	1438,00
4 <sup>a</sup>	1496,26
5 <sup>a</sup>	1598,51
5 <sup>a</sup> Super	1706,15
6 <sup>a</sup>	1834,11
7 <sup>a</sup>	1994,24

### **Elemento perequativo**

A decorrere dal 2013, ai lavoratori in forza al 1 gennaio di ogni anno nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il Premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1 gennaio - 31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL (lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione), è corrisposta, a titolo perequativo, con la retribuzione del mese di giugno, una cifra annua lorda pari a 195 euro, onnicomprensiva e non incidente sul Tfr ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal CCNL, in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al momento di corresponsione dell'elemento perequativo, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

L'elemento perequativo come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto dalle Parti quale parametro di riferimento ai fini del riconoscimento dell'istituto.

#### Nota a verbale

Il superminimo individuale non assorbibile previsto dal comma 7° art. 10 Disciplina Comune in quanto sostitutivo di un soppresso istituto contrattuale non si considererà tra le voci che concorrono ad escludere o ridurre il riconoscimento del suddetto elemento.

# DISCIPLINA SPECIALE

## PARTE PRIMA

### Art. 1

#### Soggetti destinatari della Parte Prima della Disciplina Speciale

La presente Parte si applica ai lavoratori la cui prestazione non possiede i requisiti stabiliti per le prestazioni svolte dai lavoratori a cui si applicano le successive Parti Seconda e Terza della Disciplina Speciale e ai quali, invece, si applicano, fra le altre, le norme previste dal D.Lg. Lgt. 9 novembre 1945 n. 788 sulla Cassa integrazione guadagni.

### Art. 2

#### Lavoro a cottimo

1) Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo sia individuale secondo le possibilità tecniche.

Nel caso in cui la valutazione della prestazione richiesta al lavoratore o a una squadra di lavoratori sia fatta in base al risultato della misurazione dei tempi di lavorazione oppure la prestazione sia vincolata all'osservanza di un determinato ritmo produttivo in conseguenza dell'organizzazione del lavoro e sia richiesta al lavoratore una prestazione più intensa di quella del normale lavoro a economia o la realizzazione di un risultato produttivo predeterminato superiore a quello conseguibile attraverso il lavoro a economia, il lavoratore o la squadra di lavoratori dovranno essere retribuiti a cottimo o con altre forme di retribuzione a rendimento, soggette alla disciplina del lavoro a cottimo.

2) Le tariffe di cottimo (a tempo o a prezzo) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, al lavoratore di normale capacità e operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore alle seguenti percentuali dei minimi tabellari:

Categorie	Percentuali in vigore dal 1 aprile 2000
1a	1,3%
2a	1,3%
3a	1,3%
4a	1,5%
5a	1,5%

3) Nel caso in cui un lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal comma 2° per cause a lui non imputabili e salvo l'ipotesi di tempestiva richiesta di mutamento delle condizioni di emissione della tariffa di cui al punto 2), la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.

4) L'azienda, tramite la propria associazione sindacale, comunicherà ai Sindacati provinciali dei lavoratori i criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore.

Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti di maggiorazione (causali e valori, minimo e massimo), ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.

L'azienda comunica inoltre le modificazioni parziali dei criteri generali di cui al comma precedente qualora tali modificazioni assumano rilevante importanza.

Tali comunicazioni avranno finalità informative, essendo ammesse solo contestazioni a carattere applicativo.

5) In caso di introduzione di nuovi sistemi di cottimo, superato il necessario periodo sperimentale, l'azienda procederà alla comunicazione di cui al punto 4). Alla comunicazione potrà seguire, a richiesta, un esame congiunto tra l'Organizzazione sindacale che rappresenta l'azienda e i Sindacati provinciali dei lavoratori.

Nel caso di modificazioni rilevanti di taluni dei criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore, l'Organizzazione sindacale dei lavoratori qualificata a ricevere le comunicazioni relative ai criteri di cui al precedente punto 4) potrà richiedere l'esame congiunto, di cui al comma 1°, al fine di accertare se sia in presenza dell'introduzione di un nuovo sistema.

6) Resta in facoltà del Sindacato dei lavoratori di instaurare controversia collettiva quando sorgano contestazioni circa la rispondenza del sistema in atto e delle modificazioni di cui al punto 4) comma 3°, alle norme di cui al presente articolo.

7) I lavoratori a cottimo dovranno essere messi a conoscenza all'inizio del lavoro, per iscritto — o per affissione nei reparti in cui lavorano quando si tratta di cottimi di squadra o collettivi — del lavoro da eseguire e della corrispondente tariffa di cottimo (a tempo o a prezzo) nonché di ogni elemento necessario per il computo dell'utile del cottimo stesso.

8) L'azienda comunicherà al lavoratore gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga e, a richiesta, anche con riferimento ai risultati delle singole tariffe.

La specificazione dei risultati delle singole tariffe potrà non essere fornita per tariffe le quali, data la contemporaneità della loro applicazione, costituiscono sostanzialmente un unico cottimo, o per tariffe applicate non contemporaneamente per le quali, data la brevità della loro durata, normalmente non si effettua la rilevazione dei tempi.

9) Si intende per periodo di assestamento delle tariffe di cottimo il tempo tecnico necessario perché le condizioni di lavoro possano ritenersi sufficientemente stabilizzate; pertanto in caso di saltuario impiego della tariffa, i singoli periodi sono cumulati al fine di stabilire la durata complessiva del periodo di assestamento.

10) Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo sarà concordato fra le Parti direttamente interessate; ove il periodo di assestamento superi i 2 mesi potrà essere richiesto l'intervento delle rispettive Organizzazioni.

11) Le tariffe stabilite potranno essere variate allorché sia superato il periodo di assestamento solo in caso in cui vengano apportate modifiche tecniche e organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro.

In tali casi le tariffe saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo in più o in meno che le modifiche stesse avranno determinato.

La tariffa modificata è da considerarsi come una nuova tariffa ai fini del periodo di assestamento.

12) Quando si dovesse constatare una sensibile caduta nel guadagno medio di cottimo le Rappresentanze Sindacali Unitarie potranno intervenire presso la Direzione per accertarne congiuntamente le cause.

Ove ricorra l'ipotesi di cui al punto 6) del presente articolo, un esame di merito potrà essere effettuato in sede sindacale.

13) Quando il lavoratore passa dal lavoro a cottimo a quello a economia nella medesima lavorazione, ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo sempreché rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

14) I reclami riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo e in particolare quelli relativi:

- a) alle varie ipotesi di garanzia di conseguimento del guadagno minimo di cottimo;
- b) alle tariffe in assestamento;
- c) in caso di modifiche tecniche e organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro, circa la rispondenza delle variazioni delle tariffe alle variazioni di tempo in più o in meno determinate dalle modifiche suddette;
- d) alle variazioni contingenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro;
- e) al conteggio e alla liquidazione dei cottimi;
- f) al passaggio dal lavoro a cottimo a quello a economia, saranno presentati dai lavoratori ai capi incaricati dalla Direzione.

Nel caso in cui il lavoratore non ritenga soddisfacente l'esito potrà avanzare reclamo scritto alla Direzione tramite le Rappresentanze Sindacali Unitarie perché venga esperito il tentativo di conciliazione.

Tale tentativo dovrà esaurirsi entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre 7 giorni lavorativi.

Nel caso di mancato accordo la controversia verrà esaminata entro i 15 giorni successivi in sede sindacale tra le Organizzazioni sindacali territoriali rispettive.

### **Art. 3 Mensilizzazione**

La retribuzione dei lavoratori è contabilmente determinata in misura mensile.

La retribuzione oraria dei lavoratori, anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi già eventualmente fissati a mese e aggiungendo a tali valori gli altri elementi orari della retribuzione quali cottimi, incentivi, indennità varie, ecc. L'ammontare così ottenuto verrà moltiplicato per le ore lavorate e per quelle contrattualmente dovute.

### **Art. 4 Corresponsione della retribuzione**

La retribuzione dei lavoratori verrà liquidata con periodicità mensile sulla base delle ore effettivamente lavorate e di quelle contrattualmente dovute nel corso di ciascun mese dell'anno.

Al prestatore di lavoro di cui sopra potrà essere corrisposto, allo scadere della prima quindicina, secondo le consuetudini aziendali, un acconto pari a circa il 90% della retribuzione globale spettantegli per detto periodo.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificati: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e l'elencazione delle trattenute.

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

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute al lavoratore oltre i 15 giorni, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto anche all'indennità di mancato preavviso.

In casi particolari, il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.

**Art. 5**  
**Festività**

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 9 della Disciplina Comune.

Agli effetti della legge 27 maggio 1949, n. 260, della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, sono considerati giorni festivi:

- a) le festività del:
  - 25 aprile (anniversario della Liberazione)
  - 1 maggio (festa del lavoro)
  - 2 giugno (festa nazionale della Repubblica)
- b) le festività di cui appresso:
  - 1) Capodanno (1 gennaio)
  - 2) Epifania del Signore (6 gennaio)
  - 3) lunedì di Pasqua (mobile)
  - 4) SS. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma  
(giorno del santo patrono - 29 giugno)
  - 5) Assunzione di M.V. (15 agosto)
  - 6) Ognissanti (1 novembre)
  - 7) Immacolata concezione (8 dicembre)
  - 8) Natale (25 dicembre)
  - 9) S. Stefano (26 dicembre)

Per il trattamento delle festività di cui ai punti a) e b) valgono le norme di legge;

- c) il giorno del santo 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 santo patrono, fatto salvo il punto 4 della lettera b).

Le Parti convengono di estendere alle festività di cui al punto c) il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954 n. 90 per le festività di cui al punto b).

Nei casi di assenza dal lavoro nel giorno festivo di cui al punto c) per i quali i lavoratori percepiscono un trattamento a carico dei relativi istituti assistenziali (malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ecc.), l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Le singole giornate di festività sono ragguagliate a ore 6 e 40 minuti (1/6 di 40 ore).

Per quanto riguarda la festività del 4 novembre la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Nota a verbale

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario di lavoro in 5 giorni settimanali, le festività infrasettimanali cadenti dal lunedì al venerdì saranno retribuite in ragione di ore 8.

Quelle cadenti nei giorni di sabato e domenica, in ragione di ore 6 e 40 minuti.

**Art. 6**

**Lavoro straordinario, festivo e prestato tra le ore 22,00 e le ore 06,00**

Ai fini delle maggiorazioni fissate nel presente articolo è considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del comma 2° dell'art. 5 della Disciplina Comune, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto. Ai fini del presente contratto, e fermo quanto previsto dal comma 4°, art. 5 D.Lgs 8.4.2003 n. 66, viene fissato un unico limite massimo di 270 ore annuali per ciascun lavoratore.

Fermi restando i limiti quantitativi di lavoro straordinario fissati dalle vigenti disposizioni di legge e quanto previsto per la qualificazione legale del lavoro straordinario e relativi adempimenti, questo sarà ai soli fini contrattuali contenuto in due ore giornaliere e otto settimanali.

A scopo informativo, la Direzione dell'azienda darà comunicazione del lavoro straordinario alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 6.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, festivo ovvero prestato tra le ore 22,00 e le ore 06,00, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

- |    |   |   |                     |     |
|----|---|---|---------------------|-----|
| a) | Lavoro straordinario                            | { | prime due ore       | 25% |
|    |   |   | ore successive      | 30% |
| b) | Lavoro prestato tra le ore 22,00 e le ore 06,00 | { | a turni avvicendati | 20% |
|    |   |   | non a turni         | 30% |
| c) | Festivo   |   |                     | 45% |
| d) | Straordinario festivo                           |   |                     | 55% |

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla paga base di fatto (minimo contrattuale, superminimi individuali e/o collettivi, premio di produzione orario ovvero indennità sostitutiva) e, per i lavoratori normalmente lavoratori a cottimo, sulla percentuale minima contrattuale di cottimo.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, festivo o tra le ore 22,00 e le ore 06,00; restano salvi i limiti di legge in materia di lavoro notturno.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni dal lunedì al venerdì, sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura massima settimanale.

Tale prolungamento di prestazione straordinaria nella giornata del sabato, ad esclusione dei lavori di riparazione e manutenzione, sarà concordato con le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Per le ore in tal modo prestate nella giornata del sabato, compresi i lavori di riparazione e manutenzione, verrà corrisposta una maggiorazione del 40% da calcolare sulla paga base di fatto per tutte le ore lavorate nella giornata del sabato.

#### Dichiarazioni a verbale

1) Le Parti, in relazione alle prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dal lavoratore nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti.

In particolare, per quanto concerne le prestazioni straordinarie nella giornata del sabato, escluse quelle relative ai lavori di riparazione e manutenzione, le Parti convengono che l'esame preventivo a livello aziendale dovrà tenere conto delle esigenze produttive.

2) Le Parti si danno atto in via ricognitiva che i compensi complessivi per lavoro straordinario quantificati nel presente articolo, ivi comprese le relative maggiorazioni e per effetto di queste, sono già stati a suo tempo determinati in forma omnicomprensiva di ogni propria incidenza sugli Istituti indiretti, salvo quanto espressamente previsto nella Dichiarazione a verbale di cui all'art. 9 Disciplina Speciale Parte Prima.

Egualemente le Parti si danno atto che le maggiorazioni qui complessivamente pattuite per il lavoro prestato tra le ore 22,00 e le ore 06,00 sono omnicomprensive di ogni propria incidenza sugli Istituti indiretti.

3) In relazione all'introduzione della maggiorazione per lavoro a turni avvicendati tra le ore 22,00 e le ore 06,00 restano salve le condizioni di maggior favore già definite a livello aziendale.

#### **Banca ore**

Le Parti convengono di istituire a decorrere dal 1 gennaio 2001, ovvero dal 1 gennaio 2002 per le imprese fino a 50 dipendenti a tempo indeterminato, la Banca ore per tutti i lavoratori a tempo indeterminato per il 20% delle ore di straordinario prestate in ciascun anno solare. La fruizione delle ore accantonate nella Banca ore avverrà nel corso dei 24 mesi decorrenti dal 1 gennaio dell'anno solare successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria.

I lavoratori che intendano usufruire della Banca ore dovranno darne comunicazione all'impresa nel corso dei mesi di gennaio, maggio e settembre e l'accantonamento riguarderà il 20% delle ore di straordinario prestate nei rispettivi quadrimestri (gennaio-aprile ...).

Ai lavoratori che non fruiscono della Banca ore il pagamento delle prestazioni straordinarie avverrà secondo la prassi in atto con le maggiorazioni previste dal CCNL.

Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca ore verrà corrisposto una maggiorazione omnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione.

Le aziende forniranno ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca ore prima dell'avvio del nuovo istituto.

Alle RSU saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore nel rispetto delle modalità e condizioni previste nell'art. 5 Disciplina Comune del capitolo relativo ai permessi annui retribuiti.

Al termine del periodo di 24 mesi nel corso del quale le ore accantonate possono essere usufruite, le eventuali ore non ancora usufruite sono liquidate con la retribuzione ordinaria in atto.

#### **Art. 7**

##### **Passaggio temporaneo di mansioni**

Il lavoratore può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purché ciò non comporti una diminuzione di retribuzione.

Al lavoratore che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore alla propria dovrà essere corrisposta la retribuzione della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso un periodo continuativo di 30 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, gravidanza e puerperio nei quali casi il trattamento di cui al comma 2° spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

#### **Art. 8**

##### **Preavviso di licenziamento e di dimissioni**

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 23 (lettera B) della Disciplina Comune e le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno normalmente mediante comunicazione scritta, con un preavviso di 6 giorni (orario contrattuale settimanale).

L'azienda può esonerare dal lavoro il lavoratore in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute al lavoratore l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

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

### **Art. 9**

#### **Trattamento di fine rapporto**

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in base alle seguenti misure:

- a) ore 100 per ciascun anno di anzianità di servizio sino al 10° anno compiuto;
- b) ore 173 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° compiuto;
- c) a decorrere dal 1 gennaio 1990 in applicazione dell'art. 5 legge 29 maggio 1982, n. 297, ore 173 per ciascun anno di servizio compiuto.

Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 valgono le norme di cui all'art. 26, Disciplina Speciale, Parte Prima del CCNL 20 luglio 1979.

Il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo TFR.

#### **Dichiarazione a verbale**

Le Parti in attuazione di quanto previsto dal comma 2° dell'art. 2120 del codice civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

#### **Norma transitoria**

Le Parti, in attuazione di quanto previsto dal comma 2° dell'art. 2120 del codice civile, convengono che a decorrere dal 1 gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 2000 la gratifica natalizia è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

### **Art. 10**

#### **Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia**

I. Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge si considerano esemplificativamente rientranti fra detti lavoratori i seguenti: autisti, infermieri, addetti alle cabine di produzione e di trasformazione dell'energia elettrica che sono esterne allo stabilimento, addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, portinai, guardiani diurni e notturni. I lavoratori discontinui possono essere assunti per un orario di lavoro normale settimanale compreso tra le 40 e le 48 ore.

Si intende che il periodo di attesa di questi lavoratori è comprensivo della pausa per la refezione.

II. Le ore prestate fino a concorrenza delle 48 ore o del minor orario pattuito saranno compensate con quote orarie di retribuzione (paga di fatto, eventuali incentivi, ecc.) senza le maggiorazioni previste dall'art. 7 per il lavoro straordinario. Tale retribuzione oraria si applica anche ai fini di tutti gli Istituti contrattuali. Le ferie verranno compensate con la retribuzione giornaliera determinata in ragione di 1/6 della retribuzione settimanale. In caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, la suddetta frazione (1/6) viene riproporzionata in ragione del coefficiente 1,2.

Per la determinazione dei minimi tabellari e dei minimi di paga oraria si applicano le norme di cui all'art. 13.

III. Fermo quanto previsto al comma 2° del punto II, ai fini del presente articolo si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario giornaliero fissato nella suddivisione degli orari settimanali di cui al punto I.

Il lavoro straordinario deve essere compensato con le maggiorazioni previste dall'art. 7, fermo restando che non si applicano ai discontinui i limiti e le modalità per l'effettuazione del lavoro straordinario previsti nel suddetto articolo, salvo le limitazioni di legge.

IV. I lavoratori di cui al precedente punto I sono suddivisi nei seguenti raggruppamenti:

A) (corrispondente alla 5a categoria).

Infermieri professionali, addetti a cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (fuori dallo stabilimento) che eseguono lavori di riparazione.

B) (corrispondente alla 4a categoria).

Infermieri professionali, autisti esterni, meccanici, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (fuori dallo stabilimento), addetti servizio estinzione incendi con interventi di manutenzione ordinaria, portieri.

C) (corrispondente alla 3a categoria).

Infermieri, autisti non meccanici, addetti al servizio di estinzione di incendi, custodi, fattorini, uscieri, lavoranti con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale.

D) (corrispondente alla 2a categoria).

Custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale.

E) (corrispondente alla 1a categoria).

Inservienti e simili.

Eventuali contestazioni riguardanti tali classificazioni saranno esaminate tra la Direzione e le Rappresentanze Sindacali Unitarie e in caso di disaccordo verrà seguita la procedura prevista dall'art. 15 della Disciplina Comune del presente contratto.

V. All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'azienda, oltre a quanto previsto dall'art. 1 della Disciplina Comune, deve comunicare per iscritto ai lavoratori di cui al punto I) del presente articolo l'orario normale di lavoro e la relativa paga.

VI. Le condizioni di lavoro dei portinai e custodi con alloggio di fabbrica nello stabilimento o nelle immediate vicinanze in relazione alle mansioni svolte, continueranno a essere regolate da accordi particolari; gli interessati possono chiedere l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali.

#### Nota a verbale

Per i lavoratori discontinui già in forza alla data del 7 aprile 2000 restano ferme le condizioni retributive e l'orario previsti dal CCNL 14/12/94.

#### Dichiarazione a verbale

L'orario normale di lavoro dei lavoratori discontinui o di semplice attesa e custodia con orario settimanale superiore a 40 ore a termini del comma 2°, è calcolato a termini di legge quale media multiperiodale in rapporto d'anno.

### Art. 11

#### Ferie

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane. Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi di 6 ore e 40 minuti ciascuno. Tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno, sia agli effetti del computo del periodo di ferie contrattuale sia agli effetti della retribuzione relativa.

I giorni festivi di cui all'art. 5 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie, calcolata come indicato al comma 9° del presente articolo.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglioni). Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali. L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al comma 1°. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto, al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Non è ammessa la rinuncia sia tacita sia esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute a imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda e in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con un'indennità sostitutiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative. Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo.

Per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo, verrà computato l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie.

Per i concottimisti verrà computata la media delle percentuali di maggiorazione realizzate negli analoghi periodi di paga.

All'inizio del godimento delle ferie (collettive e/o continuative) sarà corrisposta la relativa retribuzione presunta. La somma corrisposta all'inizio del periodo feriale sarà conguagliata nel periodo di paga successivo.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

#### Dichiarazione comune

Al fine di favorire il ricongiungimento familiari nei paesi d'origine dei lavoratori provenienti da paesi extraeuropei, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal contratto eventualmente disponibili.

### **Art. 12** **Gratifica natalizia**

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a ogni effetto a una mensilità, determinata sulla base di 173 ore della retribuzione globale di fatto; per i lavoratori retribuiti a cottimo si farà riferimento al guadagno del mese precedente.

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

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

#### Dichiarazione a verbale

Ai soli fini dei rapporti con gli Enti previdenziali e senza pregiudizio per la retribuzione contrattualmente dovuta ai lavoratori, le Parti dichiarano che la quota di gratifica natalizia e di eventuali altre retribuzioni differite, corrisposta al lavoratore per i periodi di sospensione della

prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

**Art. 13**

**Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria**

I minimi tabellari della classificazione unica ragguagliati a mese (ore 173), che si applicano ai lavoratori di cui alla presente Parte Prima, sono quelli riportati nelle tabelle allegate con le rispettive date di decorrenza.

Il minimo di paga oraria viene determinato dividendo per 173 il minimo tabellare di cui alle tabelle allegate.

# DISCIPLINA SPECIALE

## PARTE SECONDA

### Art. 1

#### **Soggetti destinatari della Parte Seconda della Disciplina Speciale**

La presente Parte si applica ai lavoratori la cui prestazione possiede i requisiti stabiliti dall'Accordo 12 marzo 1974 intervenuto tra la Federazione Nazionale Orafi Gioiellieri Fabbrianti, la Federazione Nazionale Fabbrianti Argentieri, la Federazione Nazionale Fabbrianti Posatieri Argentieri da una parte, e la Federazione Lavoratori Metalmeccanici che riunisce la Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, dall'altra.

### Art. 2

#### **Passaggio del lavoratore di cui alla Parte Prima alla Disciplina di cui alla Parte Seconda**

Nei casi che comportano il passaggio nella stessa azienda dalla Parte Prima alla Parte Seconda della Disciplina Speciale, agli effetti delle ferie, malattia, preavviso di licenziamento e di dimissioni, l'anzianità di servizio maturata sotto la disciplina della Parte Prima verrà computata per il 50%.

1) Quando si sia costituita una condizione individuale di miglior favore con riconoscimento di anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo, si applicano le norme di cui all'art. 36 della Disciplina Generale Sezione Terza (condizioni di miglior favore).

2) Le Parti, nel determinare le anzianità convenzionali per il servizio prestato sotto la Disciplina della Parte Prima, non hanno inteso interferire nelle norme aziendali relative a particolari benefici concessi con riferimento all'anzianità aziendale, indipendentemente dall'eventuale passaggio di cui al presente articolo (quali assegnazioni di alloggi, premi di fedeltà aziendali e simili).

### Art. 3

#### **Clausola di rinvio**

Per quanto non contemplato nella presente regolamentazione si rinvia alle disposizioni normative della Disciplina Speciale, Parte Terza del presente contratto in quanto applicabili e senza pregiudizio dello stato giuridico dei lavoratori di cui alla presente Parte Seconda.

### Art. 4

#### **Trattamento di fine rapporto**

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in base alle misure di cui alla norma contenuta nell'art. 12 Disciplina Speciale Parte Terza del presente contratto che si intende riportata.

Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 valgono le norme di cui all'art. 6 Disciplina Speciale Parte Seconda del CCNL 20 luglio 1979.

Il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo TFR.

Dichiarazione a verbale

Le Parti in attuazione di quanto previsto dal comma 2° dell'art. 2120 del codice civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni afferenti alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Norma transitoria

Le Parti, in attuazione di quanto previsto dal comma 2° dell'art. 2120 del codice civile, convengono che a decorrere dal 1 gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 2000 la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

**Art. 5**

**Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria**

I minimi tabellari mensili della classificazione unica dei lavoratori di cui alla presente Parte Speciale sono quelli riportati nelle tabelle allegate, con le rispettive date di decorrenza.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

## **DISCIPLINA SPECIALE**

### **PARTE TERZA**

#### **Art. 1**

##### **Soggetti destinatari della Parte Terza della Disciplina Speciale**

La presente Parte si applica ai lavoratori la cui prestazione possiede i requisiti stabiliti dalla legge 18 marzo 1926, n. 562, che detta le disposizioni relative al contratto di impiego privato.

#### **Art. 2**

##### **Passaggio del lavoratore di cui alla Parte Prima alla Disciplina di cui alla Parte Terza**

Nei casi che comportano il passaggio nella stessa azienda dalla Parte Prima alla Terza della Disciplina Speciale, agli effetti delle ferie, malattia, preavviso di licenziamento e di dimissioni, l'anzianità di servizio maturata sotto la Disciplina della Parte Prima verrà computata per il 50%.

##### **Dichiarazioni a verbale**

- 1) Quando si sia costituita una condizione individuale di miglior favore con un riconoscimento di anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo, si applicano le norme di cui all'art. 1 della Disciplina Generale Sezione Terza (inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore).
- 2) Le Parti, nel determinare le anzianità convenzionali per il servizio prestato sotto la disciplina della Parte Prima, non hanno inteso interferire nelle norme aziendali relative a particolari benefici concessi con riferimento all'anzianità aziendale, indipendentemente dall'eventuale passaggio di cui al presente articolo (quali assegnazioni di alloggi, premi di fedeltà aziendale e simili).

#### **Art. 3**

##### **Passaggio del lavoratore di cui alla Parte Seconda alla Disciplina di cui alla Parte Terza**

Nei casi che comportano il passaggio nella stessa azienda dalla Parte Seconda alla Parte Terza della Disciplina Speciale, agli effetti delle ferie, preavviso di licenziamento e di dimissioni, l'anzianità di servizio maturata sotto la disciplina della Parte Seconda verrà computata al 100%.

##### **Dichiarazioni a verbale**

- 1) Quando si sia costituita una condizione individuale di miglior favore con un riconoscimento di anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo, si applicano le norme di cui all'art. 1 della Disciplina Generale Sezione Terza (inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore).
- 2) Le Parti nel determinare le anzianità convenzionali per il servizio prestato sotto la disciplina della Parte Seconda non hanno inteso interferire nelle norme aziendali relative a particolari benefici concessi con riferimento all'anzianità aziendale, indipendentemente dall'eventuale passaggio di cui al presente articolo (quali assegnazioni di alloggi, premi di fedeltà aziendale e simili).

**Art. 4****Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria**

I minimi tabellari mensili della classificazione unica dei lavoratori di cui alla presente Parte Terza sono quelli riportati nelle tabelle allegate con le rispettive date di decorrenza.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

**Art. 5****Festività**

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 9 della Disciplina Comune.

Agli effetti della legge 27 maggio 1949, n. 260, della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, sono considerati giorni festivi:

- a) le festività del:
  - 25 aprile (anniversario della Liberazione)
  - 1 maggio (festa del lavoro)
  - 2 giugno (festa nazionale della Repubblica)
- b) le festività di cui appresso:
  - 1) Capodanno (1 gennaio)
  - 2) Epifania del Signore (6 gennaio)
  - 3) lunedì di Pasqua (mobile)
  - 4) ss. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma  
(giorno del santo patrono - 29 giugno)
  - 5) Assunzione di M.V. (15 agosto)
  - 6) Ognissanti (1 novembre)
  - 7) Immacolata concezione (8 dicembre)
  - 8) Natale (25 dicembre)
  - 9) S. Stefano (26 dicembre)
- c) il giorno del santo 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 santo patrono, fatto salvo il punto 4 della lettera b).

Per il trattamento delle festività di cui al punto a) valgono le norme di legge.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora le festività di cui ai punti b) e c) ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia o a infortunio compensato con retribuzione ridotta l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale.

Qualora una delle festività elencate nei punti a), b) e c) del comma 1° cada di domenica, ai lavoratori di cui alla presente Parte Terza è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette 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 delle festività col giorno di riposo compensativo. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 7 per tali prestazioni.

Per quanto riguarda la festività del 4 novembre la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

**Art. 6****Lavoro straordinario, festivo e prestato dalle ore 21,00 alle ore 06,00**

Ai fini delle maggiorazioni fissate nel presente articolo è considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione dell'art. 5 della Disciplina Comune, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto. Ai fini del presente contratto, e fermo quanto previsto dal comma 4°, art. 5 D.Lgs 8.4.2003 n. 66, viene fissato un unico limite massimo di 270 ore annuali per ciascun lavoratore.

Fermi restando i termini e i limiti fissati dalle vigenti disposizioni di legge anche per la qualificazione legale del lavoro straordinario e relativi adempimenti, questo sarà contenuto in due ore giornaliere e otto settimanali.

Salvo casi eccezionali e imprevedibili la Direzione dell'azienda darà informazione preventiva del lavoro straordinario, di norma in apposito incontro, alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti nell'art. 6.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, festivo ovvero prestato tra le ore 21,00 e le ore 06,00, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

- |    |   |   |                     |     |
|----|---|---|---------------------|-----|
| A) | Lavoro straordinario                            | { | prime due ore       | 25% |
|    |   |   | ore successive      | 30% |
| B) | Lavoro prestato tra le ore 21,00 e le ore 06,00 | { | a turni avvicendati | 20% |
|    |   |   | non a turni         | 30% |
| C) | Festivo   |   |                     | 50% |
| D) | Straordinario festivo                           |   |                     | 55% |

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla quota oraria della paga base di fatto.

La retribuzione oraria si determina dividendo l'ammontare mensile degli elementi di cui al comma precedente per 173.

Nessun lavoratore di cui alla presente Parte Terza può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, festivo e tra le ore 21,00 e le ore 06,00; restano salvi i limiti di legge in materia di lavoro notturno.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì), è ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura massima settimanale.

Tale prolungamento di prestazione straordinaria nella giornata del sabato, a esclusione dei lavori di riparazione e manutenzione, sarà concordato con le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato, compresi i lavori di riparazione e manutenzione, verrà corrisposta una maggiorazione del 40% da calcolare sulla paga base di fatto per tutte le ore lavorate nella giornata del sabato.

**Dichiarazioni a verbale**

1) Le Parti, in relazione alle prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dal lavoratore nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti.

In particolare, per quanto concerne le prestazioni straordinarie nella giornata del sabato, escluse quelle relative ai lavori di riparazione e manutenzione, le Parti convengono che l'esame preventivo a livello aziendale dovrà tenere conto delle esigenze produttive.

2) Le Parti si danno atto in via ricognitiva che i compensi complessivi per lavoro straordinario quantificati nel presente articolo, ivi comprese le relative maggiorazioni e per effetto di queste, sono già stati a suo tempo determinati in forma omnicomprensiva di ogni propria incidenza sugli Istituti indiretti, salvo quanto espressamente previsto nella Dichiarazione a verbale di cui all'art. 12 Disciplina Speciale Parte Terza.

Egualemente le Parti si danno atto che le maggiorazioni qui complessivamente pattuite per il lavoro prestato tra le ore 21,00 e le ore 06,00 sono omnicomprensive di ogni propria incidenza sugli Istituti indiretti.

3) In relazione all'introduzione della maggiorazione per lavoro a turni avvicendati tra le ore 21,00 e le ore 06,00 restano salve le condizioni di maggior favore già definite a livello aziendale.

### **Banca ore**

Le Parti convengono di istituire a decorrere dal 1 gennaio 2004 la Banca ore per tutti i lavoratori a tempo indeterminato per il 20% delle ore di straordinario prestate in ciascun anno solare. La fruizione delle ore accantonate nella Banca ore avverrà nel corso dei 24 mesi decorrenti dal 1 gennaio dell'anno solare successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria.

I lavoratori che intendano usufruire della Banca ore dovranno darne comunicazione all'impresa nel corso dei mesi di gennaio, maggio e settembre e l'accantonamento riguarderà il 20% delle ore di straordinario prestate nei rispettivi quadrimestri (gennaio-aprile ...).

Ai lavoratori che non fruiscono della Banca ore il pagamento delle prestazioni straordinarie avverrà secondo la prassi in atto con le maggiorazioni previste dal CCNL.

Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca ore verrà corrisposto una maggiorazione omnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione.

Le aziende forniranno ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca ore prima dell'avvio del nuovo istituto.

Alle RSU saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore nel rispetto delle modalità e condizioni previste nell'art. 5 Disciplina Comune del capitolo relativo ai permessi annui retribuiti.

Al termine del periodo di 24 mesi nel corso del quale le ore accantonate possono essere usufruite, le eventuali ore non ancora usufruite sono liquidate con la retribuzione ordinaria in atto.

### **Art. 7**

#### **Passaggio temporaneo di mansioni**

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza diminuzione della retribuzione.

I lavoratori di cui alla presente Parte Terza che disimpegnino, anche non continuativamente, mansioni di categoria superiore, hanno diritto al passaggio a detta categoria superiore purché la somma dei singoli periodi, nell'arco massimo di 3 anni, raggiunga mesi 9 per il passaggio alla 6a categoria professionale e mesi 6 per il passaggio alla 5a categoria professionale.

L'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 o 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.

Al lavoratore di cui alla presente Parte Terza, 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. 8**

##### **Tredicesima mensilità**

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore di cui alla presente Parte Terza, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore di cui alla presente Parte Terza non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

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

##### **Dichiarazioni a verbale**

Ai soli fini dei rapporti con gli Enti previdenziali e senza pregiudizio per la retribuzione contrattualmente dovuta ai lavoratori, le Parti dichiarano che la quota di tredicesima mensilità e di eventuali altre retribuzioni differite, corrisposta al lavoratore per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

#### **Art. 9**

##### **Corresponsione della retribuzione**

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore di cui alla presente Parte Terza non oltre la fine di ogni mese.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore di cui alla presente Parte Terza una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificati: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione (stipendio, incentivo di produzione, contingenza, ecc.) e l'elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore di cui alla presente Parte Terza la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute al lavoratore di cui alla presente Parte Terza oltre 15 giorni, decorreranno di pieno diritto a favore del suindicato lavoratore gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data della rispettiva scadenza. In tal caso detto lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto anche all'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.

#### **Art. 10**

##### **Ferie**

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

I lavoratori di cui alla presente Parte Terza che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti continueranno ad avere diritto a 5 giorni in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente, computati come da comma che segue.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi. Tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi di cui ai precedenti commi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno.

Durante il periodo di ferie decorre la retribuzione globale di fatto.

I giorni festivi di cui all'art. 5 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie calcolata come indicato al comma 12° del presente articolo.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione). Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale, di cui al comma 1°. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

Non è ammessa la rinuncia, sia tacita sia esplicita, al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute a imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda e in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca delle giornate di ferie di cui al comma 1°, non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con una indennità sostitutiva; di conseguenza la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.

L'indennità dovuta al lavoratore di cui alla presente Parte Terza per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina Speciale, Parte Prima — nell'ipotesi prevista dall'art. 2 — sarà considerata utile nella misura del 50% agli effetti del presente articolo.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina Speciale, Parte Seconda — nell'ipotesi prevista dall'art. 3 — sarà considerata utile nella misura del 100% agli effetti del presente articolo.

#### Dichiarazione comune

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori provenienti da paesi extraeuropei, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal contratto eventualmente disponibili.

**Art. 11****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'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore di cui alla presente Parte Terza.

Anni di Servizio	6a e 7a cat. Prof.le	5S e 5a cat. Prof.le	2a, 3a e 4a cat. Prof.le
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2
Oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi 1/2	2 mesi

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.

Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento l'azienda concederà al lavoratore di cui alla presente Parte Terza dei permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina Speciale Parte Prima — nell'ipotesi prevista dall'art. 2 — sarà utile nella misura del 50% agli effetti del presente articolo.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina Speciale Parte Seconda — nell'ipotesi prevista dall'art. 3 — sarà considerata utile nella misura del 100% agli effetti del presente articolo.

**Art. 12****Trattamento di fine rapporto**

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29 maggio 1982 n. 297. Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 valgono le norme di cui all'art. 20 Disciplina Speciale Parte Terza del CCNL 1979.

È in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto il lavoratore di cui alla presente Parte Terza percepisca in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro per eventuali atti di previdenza (Cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda.

Il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo TFR.

**Dichiarazione a verbale**

Le Parti in attuazione di quanto previsto dal comma 2° dell'art. 2120 del codice civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

**Norma transitoria**

Le Parti, in attuazione di quanto previsto dal comma 2° dell'art. 2120 del codice civile, convengono che a decorrere dal 1 gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 2000 la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

## **ALLEGATI**

## ALLEGATO 1

### DICHIARAZIONE FRA LE PARTI

Le Parti si danno reciprocamente atto che la suddivisione del CCNL 8 maggio 1973 per industria orafa, argenteria, bigiotteria e affine non modifica oltre i limiti stabiliti dal presente contratto la normativa in atto in materia di lavoro degli operai, delle categorie speciali e degli impiegati.

Pertanto, in relazione alla "classificazione dei lavoratori" di cui all'art. 4 della Disciplina Generale, Sezione Seconda, e ai fini della normativa contenuta nelle parti della "Disciplina Speciale" resta confermato che a tutti coloro che avrebbero diritto al trattamento contrattuale già previsto dalla "parte operai" del CCNL 1 aprile 1970, sarà applicata la normativa contenuta nella Parte Prima della Disciplina Speciale, che a tutti coloro che avrebbero diritto al trattamento già previsto dalla "parte categoria speciale" del CCNL 1 aprile 1970, sarà applicata la normativa contenuta nella Parte Seconda, che a tutti coloro che avrebbero diritto al trattamento contrattuale già previsto dalla "parte impiegati" del CCNL 1 aprile 1970 sarà applicata la normativa contenuta nella Parte Terza.

Tale riferimento sarà altresì adottato come elemento di identificazione dei lavoratori ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi.

## ALLEGATO 2

LEGGE 18 DICEMBRE 1973 n. 877

### NUOVE NORME PER LA TUTELA DEL LAVORO A DOMICILIO

Vigente al: 16-11-2017

#### Art. 1

E' lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione, agli effetti della presente legge e in deroga a quanto stabilito dall'art. 2094 del codice civile, ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

#### Art. 2

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari. E' fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni.

*comma abrogato dal D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2008, n. 133.*

E' fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di intermediari comunque denominati i quali, unitamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

#### Art. 3

*comma abrogato dal D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla l. 6 agosto 2008, n.133.*

*comma abrogato dal D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla l. 6 agosto 2008, n.133.*

*comma abrogato dal D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla l. 6 agosto 2008, n.133.*

*comma abrogato dal D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla l. 6 agosto 2008, n.133.*

Il datore di lavoro che faccia eseguire lavoro al di fuori della propria azienda è obbligato a trascrivere il nominativo ed il relativo domicilio dei lavoratori esterni alla unità produttiva, nonché la misura della retribuzione nel libro unico del lavoro.

*comma abrogato dal D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla l. 6 agosto 2008, n. 133.*

#### Art. 4

Presso ciascuna sezione comunale dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituito un registro dei lavoratori a domicilio nel quale sono iscritti i lavoratori che ne facciano richiesta o, d'ufficio, quelli di cui al comma 2° del successivo art. 5.

Il dirigente la sezione comunale o la commissione comunale quando sia costituita ai sensi del comma 7° del successivo art. 5 curano la tenuta e l'aggiornamento del registro, che può essere liberamente consultato. Il dirigente della sezione trasmette mensilmente l'elenco dei lavoratori iscritti nel registro all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

L'impiego dei lavoratori a domicilio avviene esclusivamente per il tramite delle sezioni comunali di collocamento.

E' ammessa la richiesta nominativa.

#### Art. 5

Presso ogni ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituita una commissione per il controllo del lavoro a domicilio.

La commissione cura la tenuta e l'aggiornamento del registro dei committenti il lavoro a domicilio e, su proposta o segnalazione del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione o del capo dell'ispettorato provinciale del lavoro, può disporre la iscrizione d'ufficio degli imprenditori inadempienti nel registro dei committenti lavoro a domicilio. La commissione dispone l'iscrizione d'ufficio nel registro di cui al precedente art. 4 dei lavoratori che non vi abbiano provveduto, su proposta della commissione comunale o su segnalazione dell'ispettorato provinciale del lavoro.

La commissione ha, inoltre, il compito di accertare e studiare le condizioni in cui si svolge il lavoro a domicilio e proporre all'ufficio o all'ispettorato del lavoro competente gli opportuni provvedimenti. La commissione, nominata con decreto del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, è dallo stesso presieduta ed è composta:

- a) dal capo dell'ispettorato provinciale del lavoro o da un suo delegato;
- b) da due rappresentanti dei datori di lavoro, da due rappresentanti degli artigiani e da cinque rappresentanti dei lavoratori designati dalle rispettive organizzazioni sindacali che facciano parte del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, avendo riguardo all'effettiva rappresentatività in sede provinciale;
- c) da due rappresentanti dell'amministrazione provinciale, eletti dal consiglio provinciale, con rappresentanza della minoranza.

Avverso i provvedimenti di iscrizione e di cancellazione nel registro dei committenti il lavoro a domicilio e in quello dei lavoratori a domicilio è ammesso ricorso, entro il termine di trenta giorni dalla notifica della decisione, alla commissione regionale di cui all'art. 6, che decide in via definitiva. Le decisioni della commissione regionale sono notificate agli interessati entro il termine di sessanta giorni dalla data del ricorso.

Presso le sezioni comunali dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, sono costituite commissioni comunali per il lavoro a domicilio, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

La commissione comunale, nominata con decreto del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, è presieduta dal dirigente della sezione ed è composta:

- a) da due rappresentanti dei datori di lavoro, da due rappresentanti degli artigiani, e da cinque rappresentanti dei lavoratori designati dalle rispettive organizzazioni sindacali che facciano parte del

Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, avendo riguardo alla effettiva rappresentatività in sede comunale;

b) dal sindaco o da un suo delegato.

La commissione comunale propone l'iscrizione d'ufficio di cui al comma 2° del presente articolo e svolge sul piano locale i compiti indicati al comma 3° del presente articolo.

I membri delle commissioni provinciali e comunali durano in carica due anni.

#### Art. 6

Presso ogni ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione è istituita una commissione regionale per il lavoro a domicilio.

La commissione decide i ricorsi di cui al comma 6° del precedente art. 5 e coordina a livello regionale le commissioni provinciali per il controllo del lavoro a domicilio.

La commissione, nominata con decreto del direttore dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, è dallo stesso presieduta ed è composta:

a) dal capo dell'ispettorato regionale del lavoro;

b) da due rappresentanti dei datori di lavoro, da due rappresentanti degli artigiani e da sei rappresentanti dei lavoratori designati dalle rispettive organizzazioni sindacali che facciano parte del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, avendo riguardo alla effettiva rappresentatività in sede regionale;

c) da tre rappresentanti della regione, eletti dal consiglio regionale, con rappresentanza della minoranza.

I membri della commissione durano in carica tre anni.

#### Art. 7

Presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è istituita la commissione centrale per il lavoro a domicilio con il compito di coordinare a livello nazionale l'attività delle commissioni provinciali per il controllo del lavoro a domicilio in ordine agli accertamenti e agli studi sulle condizioni in cui si svolge detto lavoro. Al 31 dicembre di ciascun anno la commissione svolge una relazione generale sull'evoluzione del fenomeno, indicando gli aspetti meritevoli di attenzione e di eventuali interventi.

La commissione, nominata con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, è presieduta dallo stesso o da un suo rappresentante, ed è composta:

a) dal direttore generale del collocamento della manodopera;

b) dal direttore generale dei rapporti di lavoro e da due rappresentanti dei datori di lavoro, da due rappresentanti degli artigiani e da sei rappresentanti dei lavoratori designati dalle organizzazioni sindacali che facciano parte del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, avendo riguardo all'effettiva rappresentatività in sede nazionale.

I membri della commissione durano in carica tre anni.

#### Art. 8

I lavoratori che eseguono lavoro a domicilio debbono essere retribuiti sulla base di tariffe di cottimo pieno risultanti dai contratti collettivi della categoria.

Qualora i contratti collettivi non dispongano in ordine alla tariffa di cottimo pieno, questa viene determinata da una commissione a livello regionale composta di 8 membri, in rappresentanza paritetica dei datori di lavoro e dei lavoratori nominati dal direttore dell'ufficio regionale del lavoro su designazione delle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative.

Presiede la commissione, senza diritto di voto, il capo dell'ispettorato regionale del lavoro.

Spetta altresì alla commissione determinare la percentuale sull'ammontare della retribuzione dovuta al lavoratore a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori, nonché le maggiorazioni retributive da valere a titolo di indennità per il lavoro festivo, le ferie, la gratifica natalizia e l'indennità di anzianità.

Ove la tariffa e le indennità accessorie di cui ai precedenti comma 2° e comma 3°, non vengano determinate in un congruo termine fissato dal direttore dell'ufficio regionale del lavoro, le medesime sono stabilite con decreto dello stesso direttore dell'ufficio regionale del lavoro in relazione alla qualità del lavoro richiesto, in base alle retribuzioni orarie fissate dai contratti collettivi osservati dall'imprenditore committente o dai contratti collettivi riguardanti lavorazioni similari.

Le tariffe di cottimo pieno applicabili al lavoro a domicilio sono adeguate alle variazioni dell'indennità di contingenza al 30 giugno o al 31 dicembre di ogni anno, con decreto del direttore dell'ufficio regionale del lavoro.

**Art. 9**  
Ai lavoratori a domicilio si applicano le norme vigenti per i lavoratori subordinati in materia di assicurazioni sociali e di assegni familiari, fatta eccezione di quelle in materia di integrazione salariale.

A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge e fino al termine di due anni dalla data medesima, con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale di concerto con il Ministro per il tesoro, sentita la commissione centrale di cui al precedente art. 7, sono stabilite, anche per singole zone territoriali, tabelle di retribuzioni convenzionali ai fini del calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali.

**Art. 10**  
Per ciascun lavoratore a domicilio, il libro unico del lavoro deve contenere anche le date e le ore di consegna e riconsegna del lavoro, la descrizione del lavoro eseguito, la specificazione della quantità e della qualità di esso.

*comma abrogato dal D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla l. 6 agosto 2008, n. 133.*

*comma abrogato dal D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla l. 6 agosto 2008, n. 133.*

*comma abrogato dal D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla l. 6 agosto 2008, n. 133.*

**Art. 11**  
Il lavoratore a domicilio deve prestare la sua attività con diligenza, custodire il segreto sui modelli del lavoro affidatogli e attenersi alle istruzioni ricevute dall'imprenditore nell'esecuzione del lavoro. Il lavoratore a domicilio non può eseguire lavoro per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, quando questi gli affida una quantità di lavoro atto a procurargli una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro secondo le disposizioni vigenti e quelle stabilite dal contratto collettivo di lavoro di categoria.

**Art. 12**  
La vigilanza sull'applicazione della presente legge è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che l'esercita per il tramite dell'ispettorato del lavoro, secondo le norme vigenti.

**Art. 13**  
Il committente lavoro a domicilio il quale contravviene alla disposizione di cui all'art. 2, comma 1°, è punito con l'arresto fino a sei mesi.

*comma abrogato dal D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2008, n.133.*

Il committente lavoro a domicilio che contravviene alle disposizioni di cui agli articoli 8, 9 è punito con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

Il committente lavoro a domicilio che contravviene alle disposizioni di cui all'art. 2, comma 2°, è punito con la sanzione amministrativa da lire cinquecentomila a lire tre milioni.

Per le violazioni alla disposizione di cui all'art. 2, comma 4°, si applicano al committente lavoro a domicilio ed agli intermediari le sanzioni previste dalle norme vigenti in materia di collocamento,

intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro. Le medesime sanzioni si applicano al committente lavoro a domicilio per le violazioni alla disposizione di cui all'art. 4, comma 3°.

*comma abrogato dal D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla l. 6 agosto 2008, n. 133.*

Restano salve, in ogni caso, le sanzioni e le penalità comminate per le infrazioni alle norme in materia di assicurazioni sociali, di collocamento, di tutela delle lavoratrici madri e, in quanto applicabili, di tutela del lavoratore.

L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente articolo e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è l'ispettorato del lavoro.

Art. 14

La legge 13 marzo 1958, n. 264, per la tutela del lavoro a domicilio, è abrogata.

## ALLEGATO 3

### REGOLAMENTO DEL LAVORO A DOMICILIO

1) Definizione del lavoratore a domicilio.

Per la definizione del lavoratore a domicilio ai fini del presente regolamento, si fa riferimento a quanto in proposito disposto dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877.

2) Libretto personale di controllo.

Il lavorante a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla legge 1 gennaio 1935, n. 112, deve essere munito a cura dell'imprenditore di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

A richiesta del committente, l'operaio comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza, se e per quali altri datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera, nonché quanto altro previsto dalle vigenti disposizioni di legge e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

3) Responsabilità del lavoratore a domicilio.

Il lavoratore a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna nonché quella per l'esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

4) Retribuzioni.

a) I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale previsto dal presente contratto e dai successivi per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concretterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza, nella misura fissata per i lavoratori di età superiore a 20 anni e indennità accessorie.

Indennità di contingenza e indennità accessorie dovranno essere tradotte in quote orarie sulla base di 8 ore giornaliera.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario a un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione o il gruppo di operazioni a esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto b) per i tempi accertati nel modo dinanzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati in aumento o diminuzione dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e dell'indennità di contingenza faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso c).

e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe e il loro aggiornamento in esecuzione degli accordi di cui sopra si intendono devolute alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presenti i particolari caratteri e le varie produzioni e il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate.

5) Maggiorazione della retribuzione.

a) A ogni periodo di paga oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavoratore a domicilio, a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle

ferie annuali e delle festività nazionali e infrasettimanali una maggiorazione del 22% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.

b) Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, un'indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto nella misura del 7,4% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

6) Controlli ed esami sindacali.

Le Parti stipulanti il presente contratto demandano agli organismi sindacali l'esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio nei limiti fissati al punto 1) del presente regolamento, al fine di evitare riduzioni di orario ai lavoratori dipendenti e, ove possibile, incrementare l'occupazione aziendale.

Le Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza trasmetteranno al Sindacato provinciale di categoria un elenco delle aziende orafe, argentiere e argentiere-posatiere associate che si avvalgono di prestazioni di lavoro subordinato a domicilio. Ogni 6 mesi la stessa Associazione territoriale imprenditoriale di competenza trasmetterà le eventuali variazioni del suddetto elenco.

Le Direzioni aziendali interessate al lavoro a domicilio forniranno alle Rappresentanze Sindacali Aziendali e alle Organizzazioni sindacali provinciali i dati relativi al lavoro a domicilio commissionato e i nominativi dei soggetti che effettuano tale lavoro, con i relativi indirizzi.

Sulla base degli elementi di cui sopra, le Rappresentanze Sindacali Aziendali possono richiedere alle Direzioni aziendali un esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di prevenire conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione.

Qualsiasi contestazione che non sia risolta in sede aziendale sarà rimessa agli organismi sindacali territoriali.

#### Nota aggiuntiva

Le Parti concordano che le norme migliorative in materia, derivanti da eventuali future disposizioni di legge e Accordi interconfederali, integreranno il presente regolamento e/o lo modificheranno nei punti superati.

## ALLEGATO 4

Addì 12 marzo 1974 in Firenze

Tra:

- la Federazione Nazionale Orafi Gioiellieri Fabbrianti;
- la Federazione Nazionale Fabbrianti Argentieri;

e

la Federazione lavoratori metalmeccanici che riunisce la Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil;

è stato stipulato il seguente accordo.

Viene disciplinato dalla Parte Seconda della Disciplina Speciale del CCNL 8 maggio 1973 il rapporto di lavoro di quei lavoratori che, senza essere in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge 18 marzo 1926, n. 562, sull'impiego privato, né di quelli propri dei lavoratori il cui rapporto è regolato dalla Parte Prima della Disciplina Speciale del suddetto contratto:

- a) svolgono mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite ai lavoratori di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima del CCNL 8 maggio 1973;
- b) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di lavoratori di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima del CCNL 8 maggio 1973 con apporto di competenza tecnico-pratica.

I lavoratori di cui si tratta sono distinti in due categorie. Appartengono alla 1a categoria coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni aventi specificati importi il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione, nonché coloro i quali esplicino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie indicate sotto le lettere a) e b) di cui sopra e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

In via esemplificativa:

appartengono alla 1a categoria: il capotreno di laminazione, il contromaestro, il maestro di più forni di riscaldamento, il capo-squadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, ecc.;

appartengono alla 2a categoria: il capo-squadra con apporto di competenza tecnico-pratica, ma senza iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, il sollecitatore semplice, il marcatempo, il capo-usciere, il capo fattorino, ecc.

La presente regolamentazione non modifica il trattamento in atto di tali lavoratori agli effetti fiscali, previdenziali e assicurativi.

Il presente accordo decorre dal 1 aprile 1974.

### Norme transitorie

La disciplina prevista nel presente accordo si applica ai lavoratori il cui rapporto era già regolato dalle disposizioni contenute nella Parte Seconda — regolamentazione per gli appartenenti alla categoria speciale — del CCNL 1 aprile 1970.

I lavoratori che alla data del 31 marzo 1974 risultino classificati come CS2, in base al CCNL 1 aprile 1970 saranno inquadrati, in ogni caso, nella 5a categoria professionale, di cui al rinnovato CCNL per le aziende orafe, argentiere, bigiotterie e affini, purché gli stessi provengano dalle categorie operaie 1a e 1a superiore di cui al predetto CCNL 1 aprile 1970.

## ALLEGATO 5

### QUOTA CONTRIBUZIONE *UNA TANTUM*

Le aziende mediante affissione in bacheca da effettuare a partire dal 01/09/17 e fino al 30/09/17, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL i sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 35,00 euro (trentacinque) da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di gennaio 2018.

Le aziende distribuiranno, insieme alle buste paga di ottobre 2017, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnata all'azienda entro il 15 novembre 2017.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni imprenditoriali alle organizzazioni Sindacali FIM, FIOM e UILM territoriali del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul CC/Bancario intestato a FIM, FIOM e UILM contratti aziende private, presso BNL Roma via Bissolati, 2 codice IBAN IT68 G010 0503 2000 0000 0045 109-

## ALLEGATO 6

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA IN RELAZIONE AL “SISTEMA DI INFORMAZIONI SULLA SITUAZIONE DELL’INDUSTRIA ORAFO-ARGENTIERA”**

Le Parti si danno atto che i contenuti delle informazioni, così come l’articolazione per sedi, materie e casi esclusivi, hanno costituito comuni presupposti per la stipulazione delle norme relative al “Sistema di informazioni sulla situazione dell’industria orafa-argentera”.

Pertanto iniziative e/o comportamenti in sede nazionale, territoriale, aziendale, posti in essere in violazione degli impegni così come definiti agli artt. 1, 2, 3 e 4 della Disciplina Generale, Sezione Prima, daranno facoltà alle Associazioni imprenditoriali firmatarie di dichiararsi, previo esame della situazione da compiersi in sede nazionale, sciolte dalle specifiche obbligazioni assunte in tali presupposti.

## ALLEGATO 7

### ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Ad integrazione e specificazione di quanto previsto dal T.U. del 10/01/2014, FEDERORAFI e FIM, FIOM e UILM concordano quanto segue:

#### 1. Durata

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie durano in carica 3 anni dalla data di elezione al termine dei quali decadono automaticamente.

#### 2. Composizione

La RSU è unica per tutto il personale di ciascuna unità produttiva ed è composta da impiegati-quadri e da operai eletti, in rappresentanza di ciascuna delle predette categorie, in relazione alla entità numerica dei due gruppi.

Il numero degli aventi diritto diviso il numero totale dei seggi previsti nell'unità produttiva, definisce il numero minimo di lavoratori, siano essi impiegati/quadri e operai, per attivare su richiesta anche di una sola organizzazione sindacale il doppio collegio.

In tal caso, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati/quadri viene effettuata in proporzione al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti, con arrotondamento all'unità superiore se pari o superiore allo 0,5. Il rappresentante di un collegio non può essere scelto tra gli appartenenti all'altro. Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

#### 3. Numero dei componenti

Fatte salve le condizioni di miglior favore presenti in azienda, il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

Il numero dei componenti viene definito sulla base del numero dei lavoratori in forza il primo giorno del mese precedente l'avvio della procedura.

#### 4. Diritti sindacali

Con riferimento a quanto previsto al punto 4, Parte Seconda, del T.U. 10 gennaio 2014, le organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL mantengono i diritti di cui all'art. 5, Sezione Seconda, aggiuntivi rispetto a quanto previsto dagli art. 23 e 30, L. 300/70; in particolare:

- a) le ore di permesso retribuito nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti pari al monte ore derivante dalla porzione di 30 minuti all'anno per ciascun dipendente;
- b) la titolarità definita in termini più ampi dei permessi per i dirigenti provinciali e nazionali.

#### 5. Modalità di utilizzo dei permessi sindacali

Per quanto riguarda i diritti aggiuntivi di cui al precedente punto 4, lettera a), una quota pari al 70% è trasferita dalle suddette organizzazioni sindacali titolari alla RSU.

Il monte ore complessivo riservato alla RSU, verrà ripartito in ragione del numero di delegati ottenuti da ciascuna delle organizzazioni che hanno presentato liste.

L'utilizzo di tali permessi retribuiti da parte dei componenti la RSU, dovrà avvenire nell'ambito delle attività delle stesse in modo tale da garantire il regolare funzionamento della Rappresentanza sindacale unitaria nel suo complesso.

Le organizzazioni sindacali che hanno presentato liste e ottenuto seggi provvederanno a comunicare all'azienda un proprio responsabile interno alla RSU per la gestione del monte ore rispettivamente spettante.

#### 6. Sostituzioni, revoca e decadenza

I membri decaduti dalla carica per dimissioni o per qualsiasi altro legittimo motivo, potranno essere sostituiti, all'interno del collegio nel periodo di durata in carica della RSU, purché le sostituzioni non superino il 50% del numero complessivo della RSU. Superando i limiti predetti si dovrà procedere alla totale rielezione della RSU.

Le sostituzioni avverranno con i nominativi della lista cui appartenevano i membri decaduti, secondo l'ordine delle preferenze riportate nelle elezioni.

Il cambiamento di appartenenza sindacale o la cessazione dall'iscrizione da parte di un componente della RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

La Rappresentanza sindacale unitaria decade dal mandato ricevuto in presenza di richiesta di revoca presentata da un numero di lavoratori, aventi diritto al voto, superiore al 50% attraverso raccolta di firme certificate.

#### 7. Comunicazione dei componenti la RSU

Una volta definiti gli eventuali ricorsi, le organizzazioni sindacali territoriali comunicano per iscritto all'azienda per il tramite dell'Associazione territoriale di appartenenza l'elenco dei propri componenti la RSU, sulla base dei risultati conseguiti nelle elezioni; con le stesse modalità sono comunicati i nominativi degli eventuali sostituti.

#### 8. Modalità per indire elezioni

A partire dal 30° mese dalla permanenza in carica della RSU e comunque almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, le associazioni sindacali di cui al punto 1, Sezione Seconda, del T.U. 10 gennaio 2014, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni entro la naturale scadenza.

Tale iniziativa si concretizza in una comunicazione scritta relativa a tale intendimento da inviare alle altre organizzazioni sindacali presenti, da affiggere in bacheca sindacale e da inviare alla Direzione aziendale.

Il termine per la presentazione delle liste alla Commissione elettorale è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alle ore 14 del quindicesimo giorno escluso quello dell'affissione.

#### 9. Commissione elettorale.

La Commissione elettorale viene inizialmente composta da 1 rappresentante fino a 300 dipendenti e da 2 rappresentanti oltre i 300 dipendenti, per ciascuna delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il CCNL, purché presentino proprie liste di candidati, e si intenderà definitivamente costituita e funzionante, ai fini delle sue deliberazioni, non appena trascorso il termine utile per la presentazione delle liste.

Essa si integrerà, all'atto della presentazione di liste da parte di altre organizzazioni sindacali aventi i requisiti previsti dal T.U. 10 gennaio 2014, con non più di 1 rappresentante fino a 300 dipendenti e 2 rappresentanti oltre i 300 dipendenti, per ciascuna lista.

I componenti della Commissione elettorale non devono in ogni caso essere candidati.

La Commissione elettorale avrà cura di fissare, d'intesa con la Direzione aziendale, ogni modalità necessaria allo svolgimento delle elezioni sovrintendendo alle operazioni relative assicurando l'applicazione delle norme previste.

Le operazioni di voto dovranno svolgersi in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto nel rispetto delle esigenze della produzione. I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20, L. 300/70.

La Commissione elettorale assume le decisioni sui compiti di propria competenza con una maggioranza pari almeno al 50 % +1 dei suoi componenti.

#### 10. Presentazione liste elettorali

Al fine di favorire un ordinato e corretto svolgimento delle procedure elettorali, nel caso di presentazione di liste elettorali da parte di associazioni sindacali di cui al punto 4, lettera b), Sezione Terza del T.U. 10 gennaio 2014, la raccolta delle firme potrà essere effettuata non prima dei 4 mesi antecedenti la scadenza della RSU come certificato sull'apposito modulo (allegato) da utilizzare per la raccolta delle firme messo a disposizione dalla RSU.

#### 11. Elettori ed eleggibili

Sono elettori tutti i dipendenti non in prova in forza nell'azienda all'atto delle elezioni. Questi sono tenuti ad esercitare il diritto di voto presso il seggio della loro area elettorale. Sono eleggibili quei lavoratori candidati dalle organizzazioni sindacali che hanno titolo a presentare liste elettorali.

In caso di ripartizione del totale dei seggi in più collegi elettorali, ciascun lavoratore può essere candidato solo nella lista relativa al collegio di appartenenza.

#### 12. Numero dei candidati

Il numero dei candidati per ciascuna lista di operai, impiegati e quadri non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la RSU del collegio con arrotondamento all'unità superiore.

#### 13. Commissione elettorale, scrutatori e componenti del seggio elettorale

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970, n. 300.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele previste per i componenti la RSU.

#### 14. Scrutatori

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata, in forma scritta, alla Commissione elettorale non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

#### 15. Compiti della Commissione elettorale

La Commissione elettorale immediatamente dopo la sua completa integrazione decide in merito ad eventuali contestazioni relative alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dalle norme di riferimento.

La Commissione elettorale entro i 5 giorni successivi alla scadenza del termine per la presentazione delle liste prenderà contatti con la Direzione aziendale ai fini dello svolgimento della procedura elettorale.

Ove, nonostante il divieto di cui al punto 4, Sezione Terza del T.U. 10 gennaio 2014, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del comma successivo, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste, pena la cancellazione da entrambe.

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nelle apposite bacheche messe a disposizione dall'azienda, almeno 8 giorni prima della data fissata per l'inizio delle elezioni.

Eventuali modifiche delle liste conseguenti ad opzioni di cui al comma 2°, nonché a contestazioni o reclami definiti dalla Commissione elettorale, sono ammesse entro i primi tre giorni dall'affissione senza che ciò dia luogo a proroghe nel periodo di affissione; delle rettifiche sarà data notizia nella bacheca e dei reclami sarà comunque fatta menzione nel verbale di scrutinio.

#### 16. Adempimenti aziendali

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale un elenco aggiornato degli elettori divisi per operai ed impiegati e, se definiti, per collegi elettorali.

#### 17. Sistema elettorale

Nelle elezioni delle RSU si applica il sistema previsto dalle norme di cui al successivo art. 28.

Le elezioni avvengono sulla base delle liste presentate a norma degli articoli precedenti.

Ciascun lavoratore voterà sulla scheda relativa al proprio collegio elettorale.

#### 18. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera.

#### 19. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, rispettivamente per ciascun collegio elettorale, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio o da un membro della Commissione elettorale.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

#### 20. Preferenze

L'elettore può manifestare un'unica preferenza solo tra i candidati della lista da lui votata.

Il voto di preferenza sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito

L'indicazione di una preferenza data ad una lista vale quale voto di lista anche se non sia stato espresso il voto di lista.

Nel caso di espressione di più di una preferenza nella stessa lista, vale unicamente come voto di lista, e sono annullate le preferenze ai candidati.

Il voto apposto a più di una lista o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

#### 21. Modalità della votazione

Il luogo, i giorni e l'orario della votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio di voto.

La durata massima dello svolgimento delle operazioni di voto è di 72 ore consecutive.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Luogo, giorni ed orario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nelle bacheche, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

#### 22. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 14 del presente regolamento e da un Presidente nominato dalla Commissione elettorale all'interno della stessa.

### 23. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso, e dovrà essere organizzato in modo da garantire la segretezza del voto.

### 24. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio.

Di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

### 25. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore la firma accanto al suo nominativo, nell'elenco di cui al precedente art. 16.

### 26. Validità delle elezioni

Le elezioni saranno valide qualora si verifichi una partecipazione al voto di almeno il 50% + 1 dei lavoratori aventi diritto.

Proclamata la validità delle elezioni si potrà procedere alle operazioni di scrutinio.

Qualora il quorum di validità non venga raggiunto, le elezioni verranno riconvocate entro i 15 giorni successivi.

### 27. Operazioni di scrutinio

Alle operazioni di scrutinio possono presenziare gli elettori. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio verrà redatto il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, e verrà consegnato - unicamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU, sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi.

### 28. Ripartizione dei seggi

La composizione della RSU secondo quanto previsto dal T.U. 10 gennaio 2014, è determinata in proporzione dei voti ottenuti.

Ciascuna lista avrà diritto a tanti posti quante volte il quoziente elettorale risulta contenuto nel numero dei voti validi da essa riportati. Per quoziente elettorale si intende il rapporto tra i voti validi ed il numero dei posti disponibili per ciascun collegio.

I posti rimasti vacanti per insufficienza del quoziente elettorale saranno attribuiti alle liste che abbiano riportato maggiori resti, anche se non avessero raggiunto il quoziente. A parità di resti tra liste diverse, il posto va attribuito alla lista che non ha conseguito alcun posto. Ove, sempre a parità di resti, tutte le liste abbiano conseguito almeno un posto, si ricorrerà al sorteggio.

A parità di preferenze fra due o più candidati della medesima lista, il posto va attribuito secondo la successione dei nominativi nelle liste

### 29. Verbali e reclami

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio e dei criteri sopra richiamati, procede alla assegnazione dei posti.

La Commissione elettorale redige il verbale, sottoscritto dai componenti, sulle operazioni elettorali e dà immediata notizia delle sue conclusioni mediante affissione

Ove siano stati presentati reclami entro i primi 5 giorni, la Commissione elettorale deve procedere al loro esame di norma entro 24 ore inserendo nel verbale suddetto le conclusioni alle quali è pervenuto. Esperite tali procedure la Commissione elettorale proclama gli eletti.

Copia del verbale della Commissione elettorale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle organizzazioni sindacali presentatrici di liste entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente.

La Commissione elettorale trasmette copia alla Direzione aziendale e alla DTL. Spetta alle organizzazioni sindacali che hanno presentato liste, sulla base dei risultati conseguiti nelle elezioni, comunicare all'azienda, per il tramite dell'associazione territoriale d'appartenenza l'elenco dei propri componenti la RSU.

### 30. Comitato Nazionale di Garanzia FIM-FIOM-UILM

Contro le decisioni della Commissione elettorale riguardanti le liste di Fim, Fiom e Uilm, è ammesso, in prima istanza, ricorso che deve essere inoltrato entro 5 giorni al Comitato Nazionale di Garanzia FIM-FIOM-UILM, che si riunirà tempestivamente e ne verbalizzerà l'esito. Le decisioni saranno assunte all'unanimità e verranno notificate agli interessati; tali decisioni sono vincolanti per le strutture territoriali, e assolvono sia il ricorso al Comitato provinciale dei garanti che quello in sede legale. Nel caso in cui il Comitato non assuma una decisione all'unanimità, l'esito verrà verbalizzato ed entro 5 giorni potrà essere fatto ricorso al Comitato provinciale dei Garanti.

Le decisioni assunte precedentemente verranno utilizzate per sciogliere i successivi dubbi interpretativi.

Le organizzazioni sindacali che partecipano ai rinnovi assumono le decisioni interpretative precedentemente date dal Comitato nazionale di Garanzia.

Le segreterie nazionali sono garanti dell'accordo e del rispetto integrale del presente regolamento nei confronti delle proprie strutture.

Il Comitato Nazionale di Garanzia sarà composto da un componente per ciascuna delle organizzazioni Fim Fiom Uilm firmatarie del presente regolamento.

### 31. Comitato provinciale dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato provinciale dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello territoriale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro o da un suo delegato.

Il presente Accordo decorre dal 1 gennaio 2018.

Milano, 20 novembre 2017

Federorafi

Fim

Fiom

Uilm

## ALLEGATO 8

### ACCORDO PER L'ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

#### Art. 1 Costituzione

In tutte le unità produttive è eletto il/i rappresentante/i dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

#### Art. 2 Durata

Gli RLS durano in carica 3 anni, in caso di decadenza della RSU i rappresentanti per la sicurezza esercitano le proprie funzioni fino a nuova elezione.

#### Art. 3 Compiti

I compiti sono quelli definiti dall'art. 50 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n.81 e successive modificazioni, e dal CCNL.

#### Art. 4 Numero dei componenti

Nelle unità produttive fino a 15 dipendenti:

-1 RLS eletto dai lavoratori al loro interno.

Nelle unità produttive oltre i 15 dipendenti gli RLS da eleggere sono almeno:

-1 RLS da 16 a 200 addetti;

-3 RLS da 201 a 1000 addetti;

-6 RLS oltre 1000 addetti.

Nelle unità produttive da 201 a 300 addetti, qualora la RSU sia pari a 3 componenti, i rappresentanti per la sicurezza sono individuati con le modalità di seguito indicate: nel numero di almeno due RLS tra i componenti la RSU, cui si aggiunge un rappresentante per la sicurezza, non RSU, eletto con le medesime modalità.

Qualora la RSU risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quelli previsti dal T.U. del 14 gennaio 2014 gli RLS saranno individuati tra i componenti la RSU.

#### Art. 5 Monte ore

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n.81 e successive modificazioni i permessi per ogni RLS sono almeno pari a:

fino a 5 dipendenti 12 ore

da 6 a 15 dipendenti 30 ore

da 16 dipendenti 40 ore

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b) c) d) g) i) ed l) dell'art. 50 citato non viene utilizzato il predetto monte ore.

#### Art. 6 Candidati

Il numero massimo dei candidati è la somma dei candidati per ciascuna lista nei vari collegi per la elezione della RSU.

#### Art. 7 Elezioni

Le elezioni per la RSU e RLS si devono svolgere nello stesso percorso di procedura elettorale nel rispetto di due condizioni fondamentali:

a) per la RSU possono essere previsti più collegi elettorali, per gli RLS il collegio è unico predisponendo un'apposita scheda;

b) per essere eletti RLS è necessario essere eletti RSU, salvo i casi in cui il RLS è in aggiunta nelle aziende da 201 a 300 addetti in cui si eleggono 3 RSU, e in quelle dove non c'è nessuna forma di rappresentanza.

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento), il rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le unità produttive con numero di dipendenti inferiore a 16.

#### Art. 8 Operazioni di scrutinio

Per lo scrutinio dei voti si dovrà procedere effettuando prima quello relativo al voto RSU con determinazione degli eletti per ogni lista e poi lo scrutinio del voto RLS.

Nel caso di presentazione di lista unica da parte delle Organizzazioni sindacali partecipanti alla elezione della RSU, gli RLS saranno proclamati sulla base dei voti di preferenza ottenuti. Diversamente, si proclameranno eletti RLS, con l'applicazione della proporzionale sui voti di lista RLS, i candidati per ogni lista sulla base delle preferenze ottenute, ovvero in carenza o parità di preferenze seguendo l'ordine di elenco dei nominativi a condizione che questi risultino già eletti nella RSU, salvo quanto previsto dal precedente art. 7 lettera b).

#### Art. 9 Sostituzioni.

Nei casi di decadenza da singolo RSU, viene meno la carica RLS. La sostituzione dovrà avvenire all'interno della stessa lista individuando tra gli RSU in carica quelli che hanno partecipato come candidati alle votazioni RLS seguendo l'ordine di preferenze.

#### Norma finale

Per quanto non previsto dal presente regolamento valgono le norme per l'elezione delle RSU.

Il presente Accordo decorre dal 1 gennaio 2018.

Milano, 20 novembre 2017

Federorafi

Fim

Fiom

Uilm

## ALLEGATO 9

### DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELL'INDUSTRIA ORAFA E ARGENTIERA

#### Art. 1 Norme generali

Le Parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese e al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire un'occupazione stabile e di qualità. In tale ottica hanno convenuto la disciplina dell'istituto nei termini che seguono.

La presente disciplina attua quanto previsto in materia di apprendistato professionalizzante dall'art 44 del Decreto Legislativo 81/2015.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del CCNL orafa-argentiero.

Il Contratto di Apprendistato può riguardare i lavoratori inquadrati in ciascuna Disciplina Speciale; le qualifiche conseguibili sono quelle di cui alle categorie professionali dalla 3a alla 6a comprese.

Possano essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e i ventinove anni. Il lavoratore con contratto di apprendistato non potrà essere retribuito a cottimo.

L'azienda informerà mensilmente la RSU dell'avvenuta assunzione del lavoratore apprendista e a richiesta della medesima darà annualmente informazione sull'andamento dei processi formativi, sul numero degli apprendisti il cui contratto sia venuto a scadenza e per i quali sia intervenuta la conferma del rapporto a tempo indeterminato; darà inoltre informazione sui contenuti formativi dei piani individuali suddivisa per tipologia di profili formativi.

Su richiesta congiunta delle Parti, in base all'art. 2 Disciplina Generale Sezione Prima l'azienda farà pervenire un rapporto riferito al numero degli apprendisti assunti e ai processi formativi programmati.

#### Art. 2 Periodo di prova

Il periodo di prova dell'apprendista è corrispondente a quello ordinario del lavoratore di pari qualifica disciplinato dal CCNL per il livello di inquadramento iniziale.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate. Nel caso in cui il periodo di prova sia interrotto per malattia o infortunio sul lavoro, l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova qualora lo stesso sia in grado di riprendere servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

#### Art. 3 Apprendistato svolto presso diverse aziende

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro, anche per il conseguimento di qualifica o diploma professionale, si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, nonché di quanto previsto al successivo art. 6, purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi di apprendistato già compiuti e le attività per le quali sono stati effettuati.

A tal fine in caso di risoluzione del rapporto di apprendistato prima della scadenza naturale l'impresa registrerà nel libretto secondo quanto previsto dalla normativa vigente, il periodo di apprendistato svolto, la formazione attuata e la qualifica professionale oggetto dell'apprendistato.

#### Art. 4 Durata dell'apprendistato

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

La durata massima dell'apprendistato è pari a 36 mesi salvo per le seguenti figure:

- figure professionali di seguito tassativamente descritte e rientranti nei profili professionali delle categorie 5a e 5a Superiore e inquadrati nella Disciplina Speciale Parte Prima:

5a Categoria:

*Compositore di Leghe*

*Tornitore in lastra*

*Miniaturista*

5a Categoria Superiore:

*Incisore stampi acciaio*

*Modellista cesellatore martellatore*

*Orafo incastonatore*

*Modellista gioielliere*

Per tali lavoratori la durata massima dell'apprendistato sarà di 48 mesi in quanto caratterizzati da elevata professionalità a carattere artigianale ancorché inseriti in aziende di natura industriale.

- figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena/banco o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3<sup>a</sup> categoria.

Per tali lavoratori la durata massima dell'apprendistato sarà di 24 mesi ed al termine del periodo di apprendistato l'inquadramento sarà in 3<sup>a</sup> categoria.

I criteri di inquadramento del CCNL di cui alle lettere a) e b) del punto III lettera C dell'art. 4 Disciplina Comune fanno riferimento alla categoria di destinazione finale dell'apprendista al termine del periodo di apprendistato.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato, la durata del medesimo e il relativo livello professionale da acquisire, nonché il programma di formazione e le sue modalità di attuazione, saranno indicati nella lettera di assunzione unitamente alle indicazioni di cui all'art. 1 Disciplina Comune del CCNL.

\*\*\*\*\*

In applicazione delle norme di legge vigenti, in caso di sospensione del rapporto nel periodo di apprendistato, per malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi il periodo di apprendistato viene corrispondentemente prolungato.

#### Art. 5 Orario di lavoro

L'orario di lavoro viene fissato in 40 ore settimanali.

#### Art. 6 Inquadramento e retribuzione

Il livello di inquadramento iniziale del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento. Trascorso un terzo del periodo di apprendistato la retribuzione e l'inquadramento saranno corrispondenti a quella minima contrattuale prevista per il livello superiore a quello di inserimento; trascorsi due terzi del periodo di apprendistato la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

#### Art. 7 Ferie e 13<sup>a</sup> mensilità

Per le ferie e la 13<sup>a</sup> mensilità si fa riferimento alle norme corrispondenti del CCNL.

#### Art. 8 Formazione

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico-professionali e specialistiche da conseguire (standard professionali di riferimento).

Le Parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI (piano formativo individuale) il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli schemi esemplificativi dei profili formativi di seguito riportati e con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on the job e/o in affiancamento.

La formazione professionalizzante potrà essere integrata, solo laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dall'art 44 comma 3° del D.Lgs. 81/2015.

Al fine di seguire l'apprendista durante il periodo di insegnamento e per l'attivazione del contratto di apprendistato professionalizzante è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Il referente/tutor può essere lo stesso imprenditore.

#### *Piano Formativo Individuale*

Il PFI, contenuto nel contratto di apprendistato, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualifica da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione professionalizzante nonché il nome del referente/tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato. Il PFI nel rispetto di eventuali disposizioni regionali al riguardo, potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro solo in accordo tra lavoratore interessato, impresa e referente/tutor.

#### Art. 9 Attribuzione della qualifica professionale

All'apprendista che termini il periodo di apprendistato verrà riconosciuta la qualifica professionale la quale sarà registrata nel libretto formativo unitamente alla formazione effettuata.

Il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

#### Art. 10 Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza comunicando il domicilio presso cui si trova se diverso da quello noto all'azienda e inviare entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza il protocollo del certificato medico. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda con le stesse modalità di cui al comma precedente.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge n. 300 del 1970.

Il lavoratore assente è tenuto a trovarsi al proprio domicilio, ovvero in quello da lui comunicato all'azienda, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, disponibile per le visite di controllo.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate a criteri organizzativi locali.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore deve comunicare all'azienda i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti specialistici, di cui il lavoratore dia preventiva comunicazione all'azienda.

In caso di mancata effettuazione della visita medica di controllo, per mancato reperimento del lavoratore nelle fasce orarie sopra stabilite presso il domicilio comunicato al datore di lavoro, il lavoratore medesimo incorrerà nei provvedimenti disciplinari e nella perdita del trattamento economico di malattia secondo le disposizioni di legge e contrattuali.

In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 183 giorni di calendario.

In caso di più malattie o infortuni non sul lavoro i periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso e il periodo complessivo di conservazione del posto sarà di 274 giorni di calendario.

Resta salvo quanto previsto dalla legge n. 1088 del 1970 per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali.

Al lavoratore che si assenti per malattia e/o infortunio non sul lavoro durante il preavviso è dovuto il trattamento economico a carico aziendale non oltre la scadenza del preavviso.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa non frazionabile e continuativo della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e, comunque, di durata non superiore a complessivi 18 mesi continuativi.

Decorsi detti periodi senza che il lavoratore abbia ripreso servizio l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. A tali fini il lavoratore fornirà

all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto, come di seguito descritto, operando i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione globale per i primi 61 giorni e al 66% della retribuzione globale per i 122 giorni successivi.

Nell'ipotesi di più malattie o infortuni nell'arco dell'ultimo triennio il trattamento sarà il seguente:

- 274 giorni, di cui 61 giorni a intera retribuzione globale e 213 giorni al 66% della retribuzione globale.

I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico di cui sopra fino ad un massimo di 61 giorni di calendario.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Salvo l'eventuale periodo di aspettativa l'assenza per malattia, 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, ferie, 13<sup>a</sup> mensilità, ecc.).

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità da infortunio non sul lavoro.

#### Art. 11 Recesso o attribuzione della qualifica

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato; le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Eguale termine di preavviso sarà reciprocamente dovuto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dello stesso. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità, a decorrere dal 1 gennaio 2018, il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%.

#### Art. 12 Previdenza complementare, assistenza sanitaria e welfare

Per i lavoratori di cui alla presente disciplina del contratto di apprendistato si applica quanto previsto agli articoli 42, 43 e 44 Disciplina Comune.

#### Art. 13 Decorrenza

La presente disciplina è parte integrante del contratto collettivo nazionale orafino-argentiero, di cui segue le sorti.

### Schemi esemplificativi dei profili formativi

#### Premessa

I profili formativi, descrivono conoscenze e competenze utili a redigere il Piano Formativo Individuale che costituisce l'effettivo percorso formativo dell'apprendista e che è parte integrante del contratto individuale di apprendistato.

I profili formativi devono essere considerati un riferimento da utilizzare seguendo il criterio dell'analogia nel caso di figure professionali non specificamente individuate ovvero nel caso in cui necessitassero di integrazione di conoscenze e competenze, atteso il fatto che essi potranno essere implementati nel tempo dalle Parti sottoscrittrici (anche con il concorso dell'ISFOL).

Ne consegue che:

- i profili di competenza descritti si devono intendere come "le competenze obiettivo" della formazione professionalizzante ovvero le conoscenze e le capacità che l'apprendista deve conseguire al termine del percorso formativo, lungo la durata del contratto, in modo da potere assolvere a quanto richiesto dalla categoria prevista dall'inquadramento finale, che determina l'ampiezza della descrizione del profilo.

In relazione a questa premessa, di seguito si declinano i profili di competenze relativi alle figure professionali – obiettivo.

### **ADDETTO/TECNICO DI OFFICINA E OPERATORE MACCHINE UTENSILI**

#### **FIGURE PROFESSIONALI**

---

Addetto a macchine manuali e semiautomatiche

Addetto a macchine cnc

Fresatore

Tornitore

Trapanista

Montatore

Attrezzista

Lapidatore

#### **AREA DI ATTIVITÀ**

---

L'addetto, sulla base di prescrizioni o cicli di lavoro o disegni, utilizzando anche procedure informatiche, conduce macchine operatrici mettendone a punto la regolazione e controllando la qualità della lavorazione; è in grado di intervenire in operazioni di manutenzione ordinaria e preventiva.

#### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

---

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere le caratteristiche ed il funzionamento delle macchine anche a CNC (fresatrici, torni, rettifiche, saldatrici, centri di tornitura, centri di lavoro, ecc.) e capacità di lavoro della macchina

- Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione (montaggio, codifica, presetting) in base alla scheda utensili ricevuta
- Saper eseguire le operazioni di misura previste dalla scheda controllo qualità e registrare i dati rilevati garantendo lo standard qualitativo richiesto in autocontrollo
- Conoscere i principi base dell'informatica e dei linguaggi di programmazione utilizzati
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro

## **ADDETTO/TECNICO ALLE ATTIVITÀ PREPARATORIE**

### **FIGURE PROFESSIONALI**

---

Fonditore e preparatore leghe

Trafilatore

Laminatore

Stampatore

Affinatore

Saggiatore

### **AREA DI ATTIVITÀ**

---

L'addetto, avendo presente il ciclo di produzione e/o la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi, eventualmente variandone alcuni parametri secondo scheda tecnica predisposta, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto in fase di lavorazione.

### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

---

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal Sistema di Qualità Aziendale
- Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Conoscere ed applicare gli elementi di base del processo di lavorazione dei materiali
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Saper eseguire la saldatura con tecnologia manuale e/o automatizzata
- Essere in grado di monitorare la qualità del semilavorato in uscita
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

## **ADDETTO/TECNICO DI MICROFUSIONE E ATTIVITÀ CORRELATE**

### **FIGURE PROFESSIONALI**

---

Cerista

Tagliatore di gomme

Fonditore

Preparatore di cilindri

### **AREA DI ATTIVITÀ**

---

L'addetto, avendo presente il ciclo di produzione e/o la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi, eventualmente variandone alcuni parametri secondo scheda tecnica predisposta, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto in fase di lavorazione.

#### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal Sistema di Qualità Aziendale
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e la scheda di controllo qualità
- Saper verificare la corrispondenza tra il semilavorato prodotto e il disegno tecnico/creativo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Conoscere ed applicare gli elementi di base del processo di preparazione dei materiali
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Essere in grado di monitorare la qualità del semilavorato in uscita
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

#### **ADDETTO/TECNICO DI ASSEMBLAGGIO E LAVORAZIONI SUL SEMILAVORATO**

##### **FIGURE PROFESSIONALI**

Banconista  
 Incassatore  
 Incisore  
 Cesellatore

##### **AREA DI ATTIVITÀ**

L'addetto, sulla base di indicazioni, schede, disegni tecnici o schemi/cicli di lavorazione, esegue lavori di precisione sul semilavorato, anche mediante l'assemblaggio di varie parti del prodotto.

#### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Saper eseguire la saldatura con tecnica manuale e/o automatizzata
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta

- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro

### **ADDETTO/TECNICO DI FINISSAGGIO**

#### **FIGURE PROFESSIONALI**

---

Pulitore  
Sgrassatore  
Asciugatore  
Addetto alla galvanica  
Bruschiatore/Spazzolatore  
Smaltatore  
Lucidatore

#### **AREA DI ATTIVITÀ**

---

L'addetto, sulla base di indicazioni o di disegni, esegue sul prodotto predefinito operazioni di precisione relative alla finitura superficiale per la realizzazione del prodotto finale.

#### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

---

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- Saper verificare la corrispondenza tra un semilavorato prodotto e il prodotto finito
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione
- Conoscere, preparare e 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, è in grado di verificare che il prodotto anche sotto il profilo estetico sia conforme ai requisiti richiesti e ai canoni forniti dai clienti e dalla progettazione, è in grado di verificare la fattibilità in base a standard

qualitativi di accettabilità, controlla il processo produttivo utilizzando strumentazioni e prove di laboratorio.

#### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

---

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal Sistema di Qualità Aziendale
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper utilizzare la metodologia e la strumentazione adeguata per effettuare il collaudo, comprese le prove meccaniche e di funzionalità, in riferimento a quanto richiesto dalla scheda controllo qualità
- Conoscere ed applicare i metodi per le verifiche di conformità del prodotto finito o semilavorato
- Saper verificare le schede di autocontrollo pervenute dalla Produzione
- Conoscere ed usare la documentazione tecnica per registrare le fasi del lavoro ed i risultati
- Conoscere i metodi, le tecniche e gli strumenti di controllo e collaudo di prodotti con complesse funzioni logiche e tecnologiche
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti di misura manuali e computerizzati
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere la normativa internazionale sulla certificazione di qualità e le procedure relative alla gestione degli strumenti
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Conoscere e saper applicare le tecniche di analisi e controllo delle prestazioni di un processo (SPC)
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro
- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici

#### **ADDETTO/TECNICO DI AMMINISTRAZIONE AZIENDALE**

##### **FIGURE PROFESSIONALI**

---

Contabile

##### **AREA DI ATTIVITÀ**

---

L'addetto è in grado di operare nel settore amministrativo dell'azienda, eseguendo, anche tramite l'ausilio dei supporti informatici dedicati, operazioni di imputazione dei dati e contabilizzazione dei fatti amministrativi, di sistemazione, rettifica e chiusura dei conti; effettua i necessari interventi operativi sulle posizioni contabili dei clienti e dei fornitori, eseguendo verifiche ed elaborando situazioni preventive e/o consuntive, con particolare riferimento all'elaborazione del bilancio civilistico e fiscale dell'azienda.

#### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

---

- Conoscere i principi economici, finanziari e contabili
- Conoscere le principali normative fiscali vigenti
- Essere in grado di effettuare le rilevazioni contabili in partita doppia (contabilità clienti, fornitori, contabilità IVA)

- Conoscere e saper utilizzare i diversi mezzi e sistemi di pagamento ed incasso
- Essere in grado di impostare il primo bilancio di verifica
- Conoscere i criteri generali che guidano l'interpretazione e la lettura del bilancio d'esercizio
- Essere in grado di leggere i dati di bilancio per poter valutare i risultati conseguiti dalla propria azienda
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti previsti dal sistema gestionale aziendale per le registrazioni delle operazioni e dei fatti contabili
- Conoscere l'ambiente dell'Office Automation ed essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware
- Essere in grado di impostare documenti di testo semplici e di creare ed automatizzare tabelle semplici per elaborazioni extracontabili
- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione e l'archiviazione dei documenti contabili
- Conoscere ed applicare i criteri di valutazione per le operazioni di chiusura dei conti e redazione del bilancio
- Essere in grado di effettuare verifiche mirate in ambito contabile, fiscale e dichiarativo
- Conoscere i principali indici di redditività, finanziari e patrimoniali
- Essere in grado di elaborare dei dati informativi del bilancio per la redazione di report significativi
- Saper lavorare in un team
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

## **ADDETTO AI SERVIZI GENERALI AZIENDALI**

### **FIGURE PROFESSIONALI**

---

Segretario – Segretario assistente

Addetto compiti vari di ufficio

Centralinista telefonico

### **AREA DI ATTIVITÀ**

---

L'addetto è in grado di produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne con strumenti adeguati compresi quelli telematici, smistare richieste telefoniche, documenti cartacei ed informatici, organizzare, accedere a ed utilizzare archivi.

### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

---

- Conoscere e applicare le tecniche della comunicazione verbale e telefonica per la gestione della relazione interpersonale
- Conoscere le componenti, le fasi e gli obiettivi della comunicazione scritta e delle principali forme di comunicazione aziendale
- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione della posta e l'archiviazione dei documenti cartacei
- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per l'organizzazione delle riunioni
- Conoscere e applicare le procedure per l'organizzazione di viaggi di lavoro
- Conoscere la funzionalità dell'office automation
- Conoscere gli elementi di base per navigare nella rete internet e gestire la posta elettronica
- Conoscere l'ambiente dell'Office Automation ed essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto
- Conoscere ed saper utilizzare le funzionalità avanzate dei software applicativi, quali per esempio, programmi di scrittura, calcolo, presentazione ecc.
- Essere in grado di produrre documenti semplici e complessi, tabelle e grafici relativi, presentazioni efficaci e sapere integrare i file relativi agli applicativi utilizzati

- Saper lavorare in un team
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

## **ADDETTO/TECNICO SISTEMI INFORMATICI E TELEMATICI**

### **FIGURE PROFESSIONALI**

---

Operatore

Programmatore

Analista

Programmatore

Tecnico programmatore di assistenza e installazione

### **AREA DI ATTIVITÀ**

---

L'addetto è in grado di eseguire operazioni di data entry sui sistemi informatici gestionali, effettuare l'analisi dei processi organizzativi aziendali e delle relative attività, per elaborare, anche con il supporto di specialisti esterni, procedure per la gestione del sistema informativo aziendale (come ad es. amministrazione, produzione, commerciale, ...); è in grado sviluppare programmi e di realizzarne 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 e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra le sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici con particolare riferimento alla programmazione della produzione e alla gestione delle scorte e dei magazzini
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti previsti dal sistema gestionale aziendale e le tecniche e gli strumenti per l'e-procurement
- Saper lavorare in un team
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

**TECNICO AREA SELEZIONE/SVILUPPO/FORMAZIONE RISORSE UMANE****FIGURE PROFESSIONALI**

Addetto alla selezione/sviluppo/formazione delle Risorse Umane

**AREA DI ATTIVITÀ**

Il Tecnico Area Gestione del Personale possiede padronanza degli strumenti, metodi e tecniche per la pianificazione, programmazione e controllo della gestione del personale.

Utilizzo le risorse (tecniche ed economiche) assegnate, svolgendo i propri compiti in un'ottica di integrazione con le altre funzioni/processi aziendali e di miglioramento tecnico - organizzativo anche grazie a capacità di problem setting/solving e di innovazione.

**CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione personale
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e gestione delle risorse umane
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "personale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere gli elementi fondamentali relativi alla progettazione di una struttura organizzativa
- Conoscere gli strumenti e le metodologie per il reclutamento e la selezione del personale
- Conoscere gli strumenti, le metodologie e la normativa per la formazione, lo sviluppo e la valutazione del personale
- Essere in grado di utilizzare software applicativi e strumenti informatici e telematici a supporto delle attività gestite
- Essere in grado di pianificare, gestire e controllare le variabili organizzative ed economico - finanziarie più rilevanti per l'attività; essere in grado di strutturare efficacemente le attività, le risorse possedute, il tempo disponibile per il raggiungimento di un obiettivo (organizzazione/programmazione)
- Essere in grado di catturare l'attenzione dell'interlocutore attraverso una comunicazione chiara, sintetica ed esaustiva, mostrando interesse verso il confronto e l'ascolto attivo delle opinioni altrui al fine di favorire e sviluppare le relazioni interpersonali (comunicazione)
- Essere in grado di individuare e risolvere i problemi analizzandoli e giungendo rapidamente alla proposta di soluzioni efficaci e coerenti, mantenendo una visione integrata di tutte le variabili presenti (ad esempio economiche, aziendali, umane, tecniche e di contesto) (elaborazione sistemica/problem setting/solving)

- Essere in grado di individuare soluzioni innovative e promuovere nuove modalità nel risolvere i problemi creando nel proprio ambito di riferimento le condizioni perché ci possa essere innovazione (innovazione)
- Essere in grado di coordinare tecnicamente un gruppo di lavoro funzionale o interfunzionale costituito da persone interne e/o esterne all'azienda
- Saper lavorare in un team
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

## **TECNICO AREA MARKETING**

### **FIGURE PROFESSIONALI**

---

Addetto al Marketing

### **AREA DI ATTIVITÀ**

---

Il Tecnico Area Marketing, possiede padronanza degli strumenti, metodi e tecniche che permettano di svolgere funzioni di marketing strategico ed operativo.

### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

---

- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "marketing e vendite"
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "marketing e vendite" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie di analisi del mercato e della concorrenza
- Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie per l'individuazione dei bisogni del cliente e di formulazione di risposte adeguate
- Capacità di gestione delle principali leve del marketing mix: prodotto, prezzo, distribuzione e comunicazione
- Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandone le linee guida per il futuro
- Essere in grado di cogliere e di rispondere alle esigenze sia del cliente interno che esterno, ponendosi nell'ottica che il proprio lavoro è rivolto ad un cliente finale, andando anche oltre la propria competenza specifica (orientamento al cliente)
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

## **TECNICO AREA AMMINISTRAZIONE/GESTIONE DEL PERSONALE**

### **FIGURE PROFESSIONALI**

---

Addetto all'Ufficio del Personale

### **AREA DI ATTIVITÀ**

---

Il Tecnico Area Amministrazione del Personale, possiede la conoscenza del diritto del lavoro e del CCNL di riferimento, della padronanza degli aspetti giuridici, amministrativi e fiscali che regolano il rapporto di lavoro.

### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

---

- Conoscere le tematiche inerenti la costituzione, gestione ed estinzione del rapporto, in particolare per quanto attiene il profilo giuslavoristico
- Conoscere gli adempimenti amministrativi previdenziali e fiscali relativi a tutte le fasi del rapporto di lavoro, dall'instaurazione alla risoluzione
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti operativi per l'attività di amministrazione del personale

- Essere in grado di applicare le modalità di calcolo degli elementi retributivi, contributivi e fiscali per la predisposizione del cedolino paga e la compilazione della modulistica previdenziale e fiscale
- Relazionarsi con le Rappresentanze sindacali interne e con le Organizzazioni sindacali
- Relazionarsi con le Associazioni datoriali territoriali e di categoria
- Conoscere gli specifici approfondimenti sulla applicazione di alcune disposizioni che riguardano l'amministrazione del personale, focalizzando l'analisi sulle novità introdotte dalle disposizioni di legge in materia
- Essere in grado di utilizzare software applicativi e strumenti informatici e telematici a supporto delle attività gestite
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

## **TECNICO AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO**

### **FIGURE PROFESSIONALI**

Addetto al controllo di gestione

### **AREA DI ATTIVITÀ**

Il Tecnico Area Pianificazione e Controllo possiede la padronanza degli strumenti metodi e tecniche per la pianificazione, programmazione e controllo economico.

### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

- Conoscere le logiche e le modalità di pianificazione di lungo e medio e di programmazione di breve termine
- Conoscere le procedure tecnico-amministrative più appropriate, sia per aziende con produzioni in serie e/o processo che per quelle operanti su commessa
- Essere in grado di impostare un piano di contabilità industriale (piano dei conti, piano dei centri, dei prodotti)
- Conoscere le principali configurazioni di costo e capacità di utilizzo a fini gestionali
- Conoscere ed essere in grado di utilizzare le metodologie di controllo gestionale, sia dal punto di vista tecnico che dal punto di vista amministrativo
- Conoscere ed essere in grado di utilizzare le metodologie di base per impostare correttamente e/o migliorare le procedure di elaborazione del budget
- Essere in grado di realizzare l'aggregazione dei dati, la consuntivazione e la costruzione di report significativi
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "pianificazione e controllo" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

## **TECNICO AREA ELABORAZIONE DATI**

### **FIGURE PROFESSIONALI**

Addetto all'elaborazione dati

### **AREA DI ATTIVITÀ**

Il Tecnico Area Elaborazione Dati conosce in modo approfondito i processi organizzativi primari e di supporto e le relative attività, ha padronanza degli strumenti, linguaggi, software dell'information e communication technology, contribuisce allo sviluppo ed alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

- Conoscere le metodiche e saper utilizzare gli strumenti per la creazione, il disegno e l'analisi dei processi aziendali che prevedono il ricorso a tecnologie informatiche
- Eseguire operazioni di caricamento e di estrazione dei dati sui sistemi informatici aziendali
- Conoscere gli strumenti hardware per progettare architetture informatiche di rete
- Essere in grado di utilizzare i più diffusi linguaggi di programmazione per realizzare, modificare e personalizzare programmi (ovviamente in relazione a quanto già in dotazione aziendale)
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "elaborazione dati" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Suggestire modifiche/integrazioni nell'acquisizione e nel flusso dei dati sui sistemi in dotazione
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

## **TECNICO AREA RICERCA & SVILUPPO**

### **FIGURE PROFESSIONALI**

---

Addetto all'ufficio ricerca e sviluppo

#### **AREA DI ATTIVITÀ**

---

Il Tecnico Area Ricerca & Sviluppo, conoscendo le tecnologie di comparto, è in grado di implementare e gestire progetti e programmi di ricerca e sviluppo per l'innovazione di prodotto e di processo.

#### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

---

- Conoscere le logiche dello sviluppo innovativo del prodotto (lean development)
- Saper interpretare ed applicare le tecniche ed i metodi di programmazione delle attività secondo le logiche del Project Management
- Conoscere e saper utilizzare le metodologie per la gestione di progetti e programmi di ricerca e sviluppo (ad esempio product lifecycle management, engineering collaboration, ecc.)
- Conoscere le tecniche e gli strumenti per la sperimentazione e la prototipazione rapida e virtuale (ad esempio digital mock up, simulazioni CAE, visual prototyping, ecc.)
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche, gli strumenti e le metodologie per l'integrazione tra la sperimentazione virtuale e quella fisica
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "ricerca & sviluppo" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

## **TECNICO AREA PRODUZIONE**

### **FIGURE PROFESSIONALI**

---

Addetto all'ufficio produzione

#### **AREA DI ATTIVITÀ**

---

Il Tecnico Area Produzione, conoscendo le tecniche organizzative e le metodologie per la gestione delle "operations", è in grado di coordinare le risorse assegnate ad un reparto e/o ad una o più linee di produzione monitorando i risultati in termini di produttività e qualità delle lavorazioni.

#### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

---

- Sapere applicare le tecniche di studio dei metodi, di misurazione dei tempi, studio del lay-out e del flusso delle lavorazioni, utilizzando le metodologie e gli strumenti per impostare programmi per la valutazione dell'efficienza e per il recupero della produttività delle lavorazioni

- Sapere 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
- Sapere applicare le tecniche previste dai sistemi di programmazione (MRP, "push" e "pull") e loro evoluzioni, elaborare programmi di produzione e applicare tecniche e strumenti per il controllo del loro avanzamento
- Saper interpretare ed applicare le tecniche ed i metodi di programmazione delle attività secondo le logiche della produzione su commessa e del Project Management
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "produzione" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

## **TECNICO AREA MANUTENZIONE**

### **FIGURE PROFESSIONALI**

Addetto all'area manutenzione

#### **AREA DI ATTIVITÀ**

Il Tecnico Area Manutenzione, grazie alla conoscenza delle tecniche organizzative e delle metodologie per la gestione della manutenzione, è in grado di coordinare le risorse assegnate per garantire l'efficienza degli impianti e dei macchinari riducendo i tempi di fermo macchina per il ripristino delle anomalie di funzionamento.

#### **CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI**

- Conoscere il ruolo della manutenzione nell'azienda e la sua integrazione con il processo produttivo
- Conoscere gli indicatori di affidabilità dei sistemi produttivi
- Conoscere le politiche e le logiche di manutenzione (pronto intervento, manutenzione programmata, manutenzione preventiva - su condizione)
- Conoscere ed essere in grado di applicare le tecniche per l'organizzazione degli interventi di manutenzione
- Conoscere le caratteristiche e la struttura del sistema informativo per la manutenzione (gestione "ordini di lavoro", "diari macchina", ecc., reporting di manutenzione)
- Conoscere le logiche della manutenzione autonoma in termini di distribuzione delle competenze tra area produzione ed area manutenzione
- Conoscere i nuovi modelli organizzativi della manutenzione (unità autonome di produzione, ecc.)
- Conoscere i concetti base del TPM (Total Productive Maintenance) e le modalità organizzative per la sua introduzione in azienda
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "manutenzione" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

## **ADDETTO AREA COMMERCIALE**

### **FIGURE PROFESSIONALI**

Addetto all'ufficio commerciale

#### **AREA DI ATTIVITÀ**

L'Addetto Area Commerciale, sulla base delle conoscenze tecnico/specialistiche in possesso e delle capacità richieste per una corretta copertura del ruolo, è in grado di gestire le attività tecnico

professionali della funzione commerciale, cura la relazione con il mercato e la clientela per l'analisi delle esigenze e dei bisogni, promuove l'offerta aziendale e 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 merceologici in una logica di filiera (comparto aziendale)
- Conoscere i processi, le procedure ed i documenti che competono alla funzione/processo, (processi interni) ovvero:
  - o conoscere le procedure interne per la gestione economico-finanziaria, la gestione dei rapporti con le altre funzioni/processi, servizi, uffici, enti produttivi
  - o conoscere le procedure previste dal sistema qualità
  - o conoscere il sistema gestionale aziendale
- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "commerciale"
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "commerciale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere le logiche dell'orientamento al mercato ed applicare gli strumenti del marketing
- Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandone le linee guida per il futuro
- Conoscere e sapere rappresentare l'offerta di servizi e prodotti dell'azienda anche dal punto di vista tecnico
- Essere in grado di predisporre soluzioni tecniche e proposte economiche
- Essere in grado di identificare le fasi in cui si articola il processo di vendita (dalla prospezione al post-vendita)
- Conoscere e padroneggiare gli strumenti e le metodologie principali per la gestione dell'attività di vendita dal punto di vista dell'organizzazione dell'attività
- Conoscere i principi dell'orientamento al cliente
- Conoscere i principi e gli elementi di base della relazione interpersonale e della comunicazione efficace (verbale e non verbale)
- Essere in grado di gestire le criticità dell'agire comunicativo
- Applicare i metodi e le tecniche per la negoziazione e la gestione delle obiezioni
- Conoscere i principi della comunicazione telefonica
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti necessari alla predisposizione e alla verifica dei risultati raggiunti dalla propria attività
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

**DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO  
PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE  
IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE  
E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE**

*Vedasi modello di cui al DECRETO 12 ottobre 2015, Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1°, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. (15A09396) (GU Serie Generale n.296 del 21-12-2015) - <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/12/21/15A09396/sg> -*

**Premessa**

Le Parti riconoscono che l'apprendistato di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, definito apprendistato di primo livello, costituisce uno strumento utile all'integrazione tra sistema scolastico e lavoro e può contribuire ad incrementare l'occupabilità dei giovani favorendone l'inserimento nel mercato del lavoro.

Le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato finalizzato all'acquisizione della qualifica, del diploma professionale, di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica e superiore dall'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015.

**Art. 1 Norme generali**

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato di primo livello, i giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.

In considerazione del doppio status di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente accordo, è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda.

Per quanto non è contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

**Art. 2 Durata**

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:

- a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- d) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6°, del D.Lgs. n. 226/2005;
- e) un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;
- f) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'art. 41, comma 3° del D.Lgs. 81/2015, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi per il conseguimento della qualifica, del diploma professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6°, del decreto legislativo n. 226 del 2005.

Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei suddetti percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di

specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

#### Art. 3 Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal Decreto Interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per i limiti di durata della formazione interna ed esterna e per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del Decreto Interministeriale citato.

#### Art. 4 Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari 160 ore di presenza in azienda.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

#### Art. 5 Inquadramento e retribuzione

Ai soli fini della determinazione della retribuzione di riferimento, all'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81 del 2015, sarà attribuita convenzionalmente la III categoria del sistema di inquadramento del CCNL.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10 per cento del minimo tabellare di cui al comma precedente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 43, comma 7°, del D.Lgs. 81/2015.

La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate sul minimo tabellare della III categoria:

Apprendistato per il conseguimento di:	Anno scolastico	Retribuzione delle ore di lavoro in azienda
Qualifica di istruzione e formazione professionale	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
	Quarto anno	65%
<i>(esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)</i>	Quinto anno	70%
Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di IeFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente	Anno unico	65%
Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato	Primo anno	65%
	Secondo anno	70%
Certificato di specializzazione tecnica superiore	Anno unico	70%

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fluire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

Art. 6 Ferie

All'apprendista sono riconosciute 4 settimane di ferie (30 giorni lavorativi fino a 16 anni compiuti) e 40 ore a titolo di PAR.

La retribuzione dei giorni di ferie sarà determinata nella stessa misura della retribuzione delle ore di lavoro.

Le ferie saranno fruita di norma in coincidenza con il periodo di sospensione dell'attività scolastica secondo il calendario dell'istituto.

Art. 7 Recesso

Il termine per l'esercizio del recesso sarà quello fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con la scuola e relativamente alla notifica dell'esito dell'esame finale.

Ferma restando la possibilità di prolungare il contratto di apprendistato fino ad un anno, secondo quanto previsto all'art. 2, le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato verrà computato ai fini dell'anzianità di servizio, nella misura del 50% per tutti gli istituti contrattuali.

Art. 8 Trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, 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 all'art. 4 di tale disciplina saranno ridotte di 12 mesi.

L'anzianità convenzionale di cui all'ultimo comma del precedente art. 7 verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

Dichiarazione a Verbale

Le Parti si impegnano a promuovere, in coordinamento con le rispettive Confederazioni, un'interlocuzione con i Ministeri competenti, al fine di includere nel computo della frequenza minima per la validità dell'anno scolastico, eventuali periodi di assenza dovuti ad infortunio sul lavoro.

Art. 9 Decorrenza

La presente disciplina, che è parte integrante del Contratto collettivo nazionale orafo-argentiero, di cui segue le sorti, decorre dal 1 gennaio 2018.

## **DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA**

*Vedasi modello di cui al DECRETO 12 ottobre 2015, Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1°, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. (15A09396) (GU Serie Generale n.296 del 21-12-2015) - <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/12/21/15A09396/sg> -*

### Premessa

Le Parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

### Art. 1 Norme generali

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, 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.

In considerazione del doppio status di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente accordo è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda, mentre la frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica e formativa.

Per quanto non contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

### Art. 2 Durata

La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, commi 4° e 5°, del D.Lgs. n. 81 del 2015.

### Art. 3 Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa o ente di ricerca e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal Decreto Interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del Decreto Interministeriale citato.

### Art. 4 Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

## **DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA**

*Vedasi modello di cui al DECRETO 12 ottobre 2015, Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1°, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. (15A09396) (GU Serie Generale n.296 del 21-12-2015) - <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/12/21/15A09396/sg> -*

### Premessa

Le Parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

### Art. 1 Norme generali

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, 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.

In considerazione del doppio status di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente accordo è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda, mentre la frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica e formativa.

Per quanto non contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

### Art. 2 Durata

La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, commi 4° e 5°, del D.Lgs. n. 81 del 2015.

### Art. 3 Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa o ente di ricerca e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal Decreto Interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del Decreto Interministeriale citato.

### Art. 4 Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

#### Art. 5 Inquadramento e Retribuzione

Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3°, del D. Lgs. n. 81 del 2015, l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

A) per i percorsi di durata superiore all'anno:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale.

B) per i percorsi di durata non superiore all'anno:

- per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

#### Art. 6 Previdenza complementare, assistenza sanitaria e welfare

Per i lavoratori di cui alla presente disciplina si applica quanto previsto agli articoli 42, 43 e 44 Disciplina Comune.

#### Art. 7 Recesso

Il termine per l'esercizio del recesso sarà fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con l'istituzione formativa o ente di ricerca e relativamente alla notifica del conseguimento del titolo di studio.

Le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%.

#### Art. 8 Decorrenza

La presente disciplina, che è parte integrante del contratto collettivo nazionale orafa-argentiero, di cui segue le sorti, decorre dal 1 gennaio 2018.

## **ALLEGATO 10**

### **DICHIARAZIONE POLITICA**

Le Parti in considerazione della situazione dei settori orafa, argentero e gioielliero, e dell'importanza del loro sostegno a vantaggio dell'economia nazionale quali settori a forte vocazione esportativa e promotori del valore del marchio del MADE IN ITALY, in considerazione anche della rilevante occupazione espressa direttamente e nell'indotto, proseguiranno negli incontri per la definizione di proposte condivise da sottoporre al Governo per l'adozione di misure coerenti con la necessaria attenzione che la politica industriale nazionale deve attribuire ai settori medesimi.

## ALLEGATO 11

### LINEE GUIDA PER LA DIFFUSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Le Parti concordano la definizione dei seguenti strumenti utili a favorire la diffusione della contrattazione aziendale con contenuti economici collegati ai risultati con particolare riferimento alle imprese in cui non sia stata costituita la Rappresentanza sindacale unitaria.

Le presenti Linee guida intendono essere uno strumento utile per semplificare e quindi estendere l'introduzione per i lavoratori del salario variabile per obiettivi tale da consentire la detassazione e la decontribuzione prevista per i Premi di risultato.

Le Linee guida non hanno carattere di obbligatorietà per le Parti né sostituiscono il ruolo degli attori aziendali della contrattazione ma costituiscono uno strumento per le aziende che sono prive del Premio di Risultato e che intendano volontariamente adottarlo.

Sia lo schema di accordo che gli indicatori di risultato possono essere adottati e/o modificati, secondo le specifiche esigenze aziendali, dalle imprese interessate a costruire sistemi di salario variabile per obiettivi.

#### SCHEMA DI ACCORDO TIPO

In data ..... tra l'azienda .....  
con l'assistenza dell'Associazione territoriale di .....  
e le Organizzazioni Sindacali .....  
del territorio di .....  
è stipulato il seguente accordo.

Per il triennio di competenza ..... viene istituito un Premio di Risultato annuale finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare.

Il premio è ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione mentre i parametri utilizzati fanno riferimento alle risultanze dell'esercizio precedente.

La quantificazione del premio e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione saranno comunicati, di norma entro il mese di maggio, dalla Direzione aziendale ai dipendenti e presentati, per il tramite dell'Associazione Territoriale, alle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo, in forma scritta o in apposito incontro se richiesto.

L'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di luglio di ciascun anno. Il Premio compererà a tutti i lavoratori in forza alla data di erogazione.

Esso compererà in misura intera per i lavoratori in servizio per l'intero anno di riferimento e riproporzionato in caso di assunzione in corso d'anno. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

Ai lavoratori con contratto di lavoro part-time il Premio sarà riconosciuto in proporzione all'orario di lavoro concordato.

Il Premio sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

A coloro che cesseranno il rapporto per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto.

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del Premio in ragione annua ed omnicomprendente di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del Premio stesso.

Inoltre, le Parti, ai sensi del comma 2°, dell'art. 2120 del codice civile, convengono che il presente Premio sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Il premio, determinato secondo quanto appresso definito, sarà erogato a condizione di un risultato di bilancio di valore positivo misurato da .....

- Valori e parametri del PdR [Indicazioni per la definizione del PdR, punto 1]
- Criteri di attribuzione individuale del PdR [Indicazioni per la definizione del PdR, punto 2]

Le Parti si danno atto che il Premio sopra definito ha caratteristiche tali che permettono l'applicazione delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalle leggi in vigore.

Con il presente accordo le Parti considerano espletata ed esaurita, per il periodo di applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello.

#### INDICAZIONI PER LA DEFINIZIONE DEL PDR

##### 1. Tipologie aziendali ed indicatori utilizzabili

In funzione del Premio di risultato gli indicatori ed i parametri che possono essere presi in considerazione sono molteplici e la loro scelta deve essere effettuata in funzione degli obiettivi che l'azienda intende raggiungere.

Le indicazioni seguenti non sono, quindi, esaustive ma esemplificative ed hanno solo lo scopo di fornire suggerimenti atti a facilitare la definizione del PdR.

E' quindi possibile da parte delle imprese costruire un premio di risultato con parametri diversi da quelli indicati e più rispondenti agli obiettivi prefissati.

##### A) Indicatori comuni a tutte le imprese

- mol/valore aggiunto
- valore aggiunto/dipendenti

Entrambi gli indicatori sono desumibili dal conto economico. Il primo è un indicatore di redditività e pone a confronto il margine operativo lordo con la quantità di ricchezza prodotta in un arco temporale definito (valore aggiunto).

Il secondo è un indicatore di produttività e consente di approssimare in modo semplice l'effettiva evoluzione della produzione di reddito mediamente prodotto da ogni dipendente poiché, rispetto al fatturato e al valore della produzione, il V.A. risente in misura minore dell'andamento dei prezzi delle materie prime e dei componenti.

Può essere utilizzato come valore assoluto oppure, ed in misura più efficace, si può fare riferimento al tasso di variazione di un anno rispetto al precedente.

##### B) Indicatori orientativi per alcune tipologie aziendali

###### B.1. Lavorazione su commessa

Per tale tipologia assumono particolare rilevanza il rispetto dei tempi di consegna ed i target di qualità prefissati e per tale motivo possono essere utilmente utilizzati i seguenti indicatori:

- rispetto dei tempi di commessa
- tempi di sviluppo del nuovo prodotto
- valore della produzione non conforme/valore della produzione

###### B.2. Produzione in serie

Per tali tipologie di aziende assumono rilevanza il grado di utilizzazione degli impianti, la produttività del lavoro e la qualità del prodotto. Gli indicatori che possono essere presi in considerazione sono:

- ore produzione/ore disponibili impianti
- volume o valore della produzione/dipendenti
- volume scarti/volume produzione totale

2. Criteri di attribuzione individuale del PDR

Il PdR sarà corrisposto individualmente in funzione della partecipazione di ciascuno alla sua realizzazione misurata in termini di presenza al lavoro.

Il PdR potrà essere riparametrato in base ai livelli di inquadramento.

## ALLEGATO 12

### PROCEDURA PER LA DEFINIZIONE DELL'ACCORDO NELLE AZIENDE PRIVE DI RSU

Per le aziende prive di RSU la definizione dell'accordo di secondo livello che stabilisce l'introduzione del PdR seguirà la seguente procedura:

- l'azienda invierà la proposta di Premio di risultato all'Associazione industriale territoriale cui risulti iscritta o conferisca mandato;
- l'Associazione si attiverà con le Organizzazioni sindacali territoriali per l'illustrazione della proposta di Premio, il confronto sulla stessa e la stipula dell'accordo istitutivo del Premio di Risultato;
- in ciascun anno di vigenza dell'accordo e nei tempi stabiliti, l'azienda comunicherà i risultati del Premio ai propri dipendenti e presenterà, in forma scritta o in apposito incontro se richiesto, alle OO.SS. territoriali per il tramite dell'Associazione territoriale la quantificazione del Premio di Risultato sulla base dei risultati conseguiti.

Federorafi

Fim

Fiom

Uilm

## INDICE

PREMESSA.....	3
COMMISSIONE NAZIONALE PER L'ALLINEAMENTO E PER L'ARMONIZZAZIONE DEL CCNL DEL 18 MAGGIO 2017 CON IL TESTO UNICO DEL 10 GENNAIO 2014 .....	4
CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO.....	5
DISCIPLINA GENERALE .....	7
SEZIONE PRIMA .....	7
SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI .....	7
Art. 1 Osservatorio congiunto in sede nazionale sulla situazione economico-sociale nel settore.....	7
Art. 2 Informazioni a livello territoriale.....	8
Art. 3 Informazione e consultazione in sede aziendale.....	8
Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensione comunitaria.....	10
Art. 4 Mobilità orizzontale nell'ambito dello stabilimento.....	10
Art. 5 Contrazione temporanea dell'orario di lavoro .....	10
Art. 6 Formazione professionale.....	10
Art. 7 Pari opportunità .....	11
DISCIPLINA GENERALE .....	13
SEZIONE SECONDA .....	13
DIRITTI SINDACALI .....	13
Premessa.....	13
Art. 1 Assemblea.....	13
Art. 2 Diritto di affissione .....	14
Art. 3 Locali .....	14
Art. 4 Permessi per motivi sindacali e cariche elettive .....	14
Art. 5 Tutela dei componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie .....	15
Art. 6 Versamento dei contributi sindacali .....	15
Art. 7 Affissione del contratto.....	15
DISCIPLINA GENERALE .....	17
SEZIONE TERZA .....	17
SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI.....	17
Art. 1 Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore .....	17
Art. 2 Decorrenza e durata .....	17
Art. 3 Procedura di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro .....	17

Art. 4 Procedura di rinnovo degli Accordi Aziendali .....	18
Art. 5 Estensione di contratti stipulati con altre associazioni .....	18
Art. 6 Distribuzione del testo contrattuale .....	18
DISCIPLINA COMUNE .....	19
RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO .....	19
Art. 1 Assunzione.....	19
Art. 1 bis Periodo di prova.....	19
Art. 2 Documenti, residenza e domicilio .....	20
Art. 3 Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza.....	20
Art. 4 Classificazione dei lavoratori .....	21
Art. 5 Orario di lavoro.....	36
Permessi annui retribuiti .....	37
Art. 5 bis Orario normale di lavoro in regime di flessibilità.....	38
Art. 6 Contratto di lavoro a tempo parziale (part time) .....	39
Art. 7 Contratti di natura temporanea .....	41
Art. 7 bis Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro .....	43
Art. 8 Aspettativa .....	43
Art. 9 Riposo settimanale.....	43
Art. 10 Premio di risultato.....	43
Art. 11 Reclami sulla retribuzione .....	44
Art. 12 Mense aziendali – Indennità di mensa.....	44
Art. 13 Cumulo di mansioni.....	45
Art. 14 Trasferimenti.....	45
Art. 15 Reclami e controversie .....	45
Art. 16 Rapporti in azienda .....	45
Art. 17 Divieti .....	46
Art. 18 Vendita di libri e riviste .....	46
Art. 19 Visite di inventario e di controllo .....	47
Art. 19 bis Impianti audiovisivi .....	47
Art. 20 Norme speciali.....	47
Art. 21 Provvedimenti disciplinari.....	47
Art. 22 Ammonizioni scritte, multe e sospensioni.....	48
Art. 23 Licenziamento per mancanze .....	48
Art. 24 Sospensione cautelare non disciplinare .....	49
Art. 25 Ambiente di lavoro – igiene e sicurezza.....	49
Art. 26 Indumenti di lavoro.....	52

INDICE

Art. 27 Formazione continua .....	53
Art. 27 bis Diritto allo studio .....	54
Art. 28 Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti .....	54
Art. 29 Consegnare dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro .....	55
Art. 30 Cessione, trasformazione e trapasso di azienda.....	55
Art. 31 Certificato di lavoro.....	55
Art. 32 Indennità in caso di morte.....	55
Art. 33 Trattamento in caso di gravidanza e puerperio.....	55
Art. 33 bis Congedi parentali .....	56
Art. 33 ter Congedo matrimoniale .....	57
Art. 34 Infortuni sul lavoro e malattie professionali.....	57
Art. 35 Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro .....	59
Art. 36 Indennità maneggio denaro - cauzione .....	61
Art. 37 Entrata ed uscita in azienda .....	62
Art. 38 Assenza e permessi .....	62
Art. 39 Servizio militare.....	62
Art. 40 Sospensione e interruzione del lavoro .....	63
Art. 41 Recuperi.....	63
Art. 42 Assistenza sanitaria integrativa.....	63
Art. 43 Welfare .....	64
Art. 44 Previdenza complementare.....	67
Art. 45 Permessi per eventi, e cause particolari ed ex articolo 33, legge 104/1992 .....	68
Art. 46 Aumenti periodici di anzianità.....	69
Art. 47 Parte salariale.....	71
DISCIPLINA SPECIALE.....	75
PARTE PRIMA .....	75
Art. 1 Soggetti destinatari della Parte Prima della Disciplina Speciale .....	75
Art. 2 Lavoro a cottimo.....	75
Art. 3 Mensilizzazione .....	77
Art. 4 Corresponsione della retribuzione .....	77
Art. 5 Festività.....	78
Art. 6 Lavoro straordinario, festivo e prestato tra le ore 22,00 e le ore 06,00 .....	78
Banca ore.....	80
Art. 7 Passaggio temporaneo di mansioni.....	80
Art. 8 Preavviso di licenziamento e di dimissioni .....	80
Art. 9 Trattamento di fine rapporto .....	81

Art. 10 Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia.....	81
Art. 11 Ferie .....	82
Art. 12 Gratifica natalizia.....	83
Art. 13 Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria .....	84
DISCIPLINA SPECIALE.....	85
PARTE SECONDA .....	85
Art. 1 Soggetti destinatari della Parte Seconda della Disciplina Speciale .....	85
Art. 2 Passaggio del lavoratore di cui alla Parte Prima alla Disciplina di cui alla Parte Seconda .....	85
Art. 3 Clausola di rinvio.....	85
Art. 4 Trattamento di fine rapporto .....	85
Art. 5 Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria .....	86
DISCIPLINA SPECIALE.....	87
PARTE TERZA .....	87
Art. 1 Soggetti destinatari della Parte Terza della Disciplina Speciale .....	87
Art. 2 Passaggio del lavoratore di cui alla Parte Prima alla Disciplina di cui alla Parte Terza .....	87
Art. 3 Passaggio del lavoratore di cui alla Parte Seconda alla Disciplina di cui alla Parte Terza.....	87
Art. 4 Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria .....	88
Art. 5 Festività.....	88
Art. 6 Lavoro straordinario, festivo e prestato dalle ore 21,00 alle ore 06,00 .....	89
Art. 7 Passaggio temporaneo di mansioni.....	90
Art. 8 Tredicesima mensilità.....	91
Art. 9 Corresponsione della retribuzione .....	91
Art. 10 Ferie .....	91
Art. 11 Preavviso di licenziamento e di dimissioni .....	93
Art. 12 Trattamento di fine rapporto.....	93
ALLEGATI.....	95
ALLEGATO 1 .....	97
DICHIARAZIONE FRA LE PARTI.....	97
ALLEGATO 2 .....	98
LEGGE 18 DICEMBRE 1973 n. 877.....	98
NUOVE NORME PER LA TUTELA DEL LAVORO A DOMICILIO .....	98
ALLEGATO 3 .....	103
REGOLAMENTO DEL LAVORO A DOMICILIO.....	103
ALLEGATO 4 .....	105
ALLEGATO 5 .....	106

QUOTA CONTRIBUZIONE <i>UNA TANTUM</i> .....	106
ALLEGATO 6 .....	107
DICHIARAZIONE CONGIUNTA IN RELAZIONE AL “SISTEMA DI INFORMAZIONI SULLA SITUAZIONE DELL’INDUSTRIA ORAFO-ARGENTIERA” .....	107
ALLEGATO 7 .....	108
ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE .....	108
ALLEGATO 8 .....	114
ACCORDO PER L’ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS) .....	114
ALLEGATO 9 .....	116
DISCIPLINA DELL’APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELL’INDUSTRIA ORAFA E ARGENTIERA .....	116
Art. 1 Norme generali .....	116
Art. 2 Periodo di prova .....	116
Art. 3 Apprendistato svolto presso diverse aziende .....	116
Art. 4 Durata dell’apprendistato .....	117
Art. 5 Orario di lavoro .....	117
Art. 6 Inquadramento e retribuzione .....	117
Art. 7 Ferie e 13 <sup>^</sup> mensilità .....	117
Art. 8 Formazione .....	118
Art. 9 Attribuzione della qualifica professionale .....	118
Art. 10 Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro .....	118
Art. 11 Recesso o attribuzione della qualifica .....	120
Art. 12 Previdenza complementare, assistenza sanitaria e welfare .....	120
Art. 13 Decorrenza .....	120
DISCIPLINA DELL’APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE .....	134
Premessa .....	134
Art. 1 Norme generali .....	134
Art. 2 Durata .....	134
Art. 3 Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna .....	135
Art. 4 Periodo di prova .....	135
Art. 5 Inquadramento e retribuzione .....	135
Art. 6 Ferie .....	136
Art. 7 Recesso .....	136
Art. 8 Trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante .....	136
Art. 9 Decorrenza .....	136

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA .....	137
Premessa.....	137
Art. 1 Norme generali .....	137
Art. 2 Durata .....	137
Art. 3 Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna .....	137
Art. 4 Periodo di prova.....	137
Art. 5 Inquadramento e Retribuzione.....	138
Art. 6 Previdenza complementare, assistenza sanitaria e welfare.....	138
Art. 7 Recesso .....	138
Art. 8 Decorrenza.....	138
ALLEGATO 10 .....	139
DICHIARAZIONE POLITICA.....	139
ALLEGATO 11 .....	140
LINEE GUIDA PER LA DIFFUSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO.....	140
ALLEGATO 12 .....	143
PROCEDURA PER LA DEFINIZIONE DELL'ACCORDO NELLE AZIENDE PRIVE DI RSU .....	143
INDICE .....	145

\*\*\*\*\*