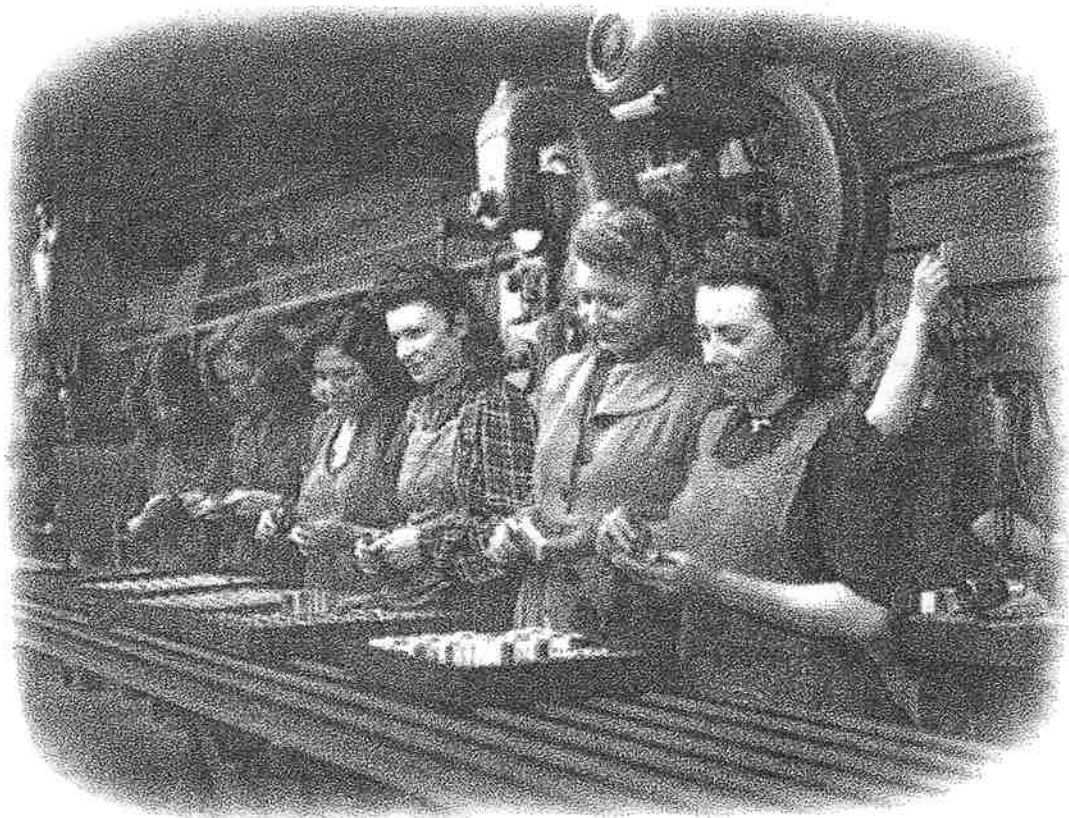


ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE  
DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE  
ARTIGIANE METALMECCANICHE E DELLA  
INSTALLAZIONE DI IMPIANTI



Testo Ufficiale  
Roma, 01 novembre 2014  
© PROPRIETA' RISERVATA

Handwritten signatures of the signatories, including a large signature on the left and two smaller ones on the right.

---

*Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.*

---

18/12/2014

Ricevuta di avvenuta consegna

Da "posta-certificata@postacert.it.net" <posta-certificata@postacert.it.net>

A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>

Data mercoledì 10 dicembre 2014 - 11:20

**CONSEGNA: DEPOSITO ES.A.AR.CO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE COOPERATIVE ARTIGIANE METALMECCANICHE**

---

## Ricevuta di avvenuta consegna

Il giorno 10/12/2014 alle ore 11:20:33 (+0100) il messaggio "DEPOSITO ES.A.AR.CO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE COOPERATIVE ARTIGIANE METALMECCANICHE" proveniente da "esaarco@pec.it" ed indirizzato a "dgtutelalavoro@mailcert.lavoro.gov.it" è stato consegnato nella casella di destinazione.

Identificativo messaggio: opec275.20141210112027.00353.03.1.18@pec.aruba.it

---

### Allegato(i)

postacert.eml (7727 Kb)

dati-cert.xml (1 Kb)

smime.p7s (2 Kb)

Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>

A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>

Data mercoledì 10 dicembre 2014 - 09:56

**CONSEGNA: ES.A.AR.CO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I  
DIPENDENTI DALLE IMPRESE ARTIGIANE METALMECCANICHE E DI INSTALLAZIONE DI  
IMPIANTI**

-- Ricevuta di avvenuta consegna del messaggio indirizzato a protocollo@postacert.cnel.it "posta certificata" --

Il giorno 10/12/2014 alle ore 09:56:52 (+0100) il messaggio con Oggetto  
"ES.A.AR.CO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE  
ARTIGIANE METALMECCANICHE E DI INSTALLAZIONE DI IMPIANTI" inviato da "esaarco@pec.it"  
ed indirizzato a "protocollo@postacert.cnel.it"

è stato correttamente consegnato al destinatario.

Identificativo del messaggio: opec275.20141210095648.29068.01.4.18@pec.aruba.it

Il messaggio originale è incluso in allegato, per aprirlo cliccare sul file "postacert.eml" (nella webmail o in  
alcuni client di posta l'allegato potrebbe avere come nome l'oggetto del messaggio originale).

L'allegato daticert.xml contiene informazioni di servizio sulla trasmissione

**NOTA**

La presenza o meno del messaggio originale, come allegato della ricevuta di consegna (file postacert.eml),  
dipende dal tipo di ricevuta di consegna che è stato scelto di ricevere, secondo la seguente casistica:

- Ricevuta di consegna completa (Default): il messaggio originale completo è allegato alla ricevuta di consegna.
- Ricevuta di consegna breve: il messaggio originale è allegato alla ricevuta di consegna ma eventuali allegati presenti al suo interno verranno sostituiti con i rispettivi hash.
- Ricevuta di consegna sintetica: il messaggio originale non verrà allegato nella ricevuta di consegna.

Per maggiori dettagli consultare:

<http://kb.aruba.it/KB/a701/ricevuta-di-avvenuta-consegna.aspx?KBSearchID=1358305>

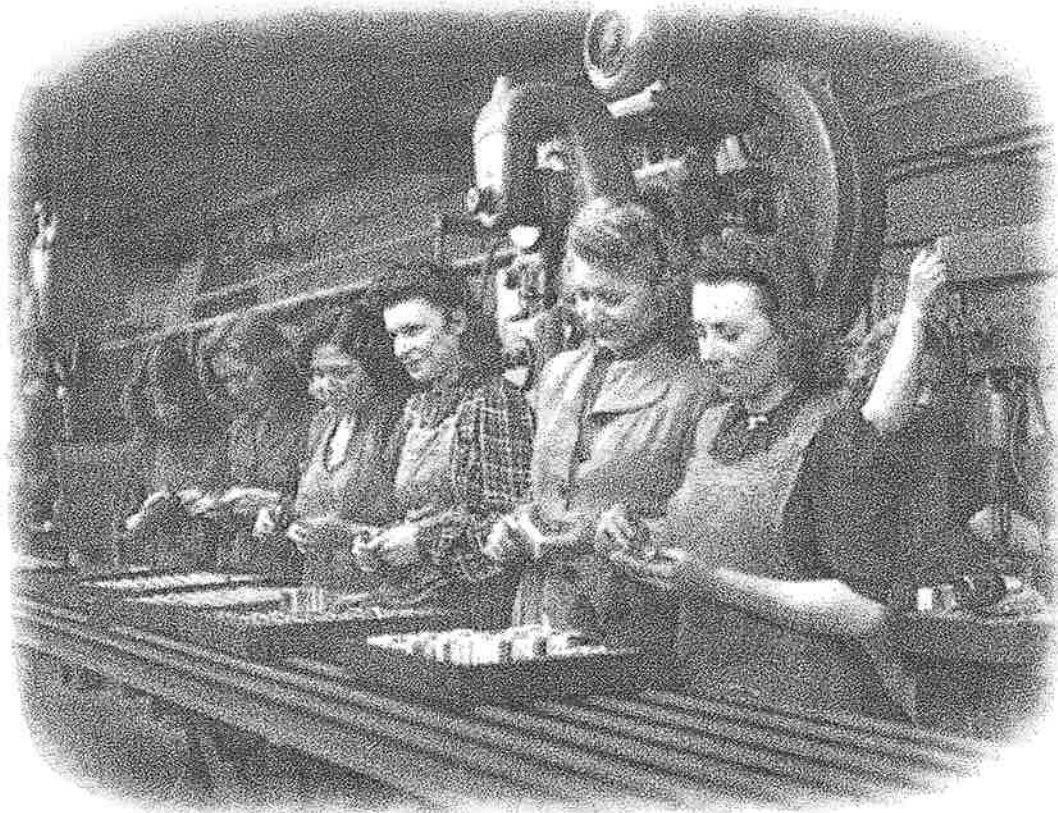
**Allegato(i)**

daticert.xml (957 bytes)

postacert.eml (4828 Kb)

smime.p7s (2 Kb)

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE  
DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE  
ARTIGIANE METALMECCANICHE E DELLA  
INSTALLAZIONE DI IMPIANTI



Testo Ufficiale  
Roma, 01 novembre 2014  
© PROPRIETA' RISERVATA

---

*Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.*

---

ES.A.AR.CO.CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti

Il giorno uno, nel mese di novembre dell'anno duemilaquattordici, in Roma, a seguito delle trattative iniziate in data 18 Luglio 2014 e dei successivi incontri si sono riunite le sotto descritte organizzazioni sindacali:

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- ES A.AR.CO. Artigianato
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Associazione Liberi Imprenditori in sigla ALIM
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- ASSO PONTEGGI
- CONFIMPRESA
- Confederazione Italiana delle Unioni delle Piccole e Medie Imprese e Professioni in sigla UNI PMI
- PMI ITALIA INTERNATIONAL
- Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani in sigla CILA

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- C.G.E.L. - F.N.L.A. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato
- C.G.E.L. - F.N.L.M. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Metalmeccanici
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

Le sopra descritte Organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori dipendenti delle aziende che operano nei settori vedi titolo del presente CCNL.

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

AVVERTENZA

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.

Roma, 01 novembre 2015

Tra

Le Parti Sociali Sindacati dei Lavoratori

C.I.U.

Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali

Il Vice Presidente Vicario

Tommaso Di Fazio

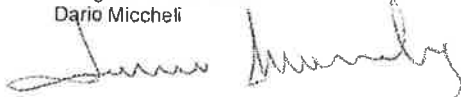


SI-CEL.

Sindacato Italiano - Confederazione Europea del Lavoro

Il Segretario Generale

Dario Miccheli



C.G.E.L. F.N.L.A.

Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato

Il Segretario Generale

Vincenzo De Fazio



C.G.E.L. F.N.L.M.

Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Metalmeccanici

Il Segretario Generale


Vittorio Centrella

O.N.A.P.S.

Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza

Il Presidente

Salvatore Avanzato



Il Segretario Nazionale

Mario Perri



E

le Parti Sociali Datoriali:

C.E.P.A. - A.

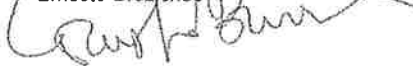
Confederazione Europea Professionisti e Aziende - Assocostruttori

Il Presidente Nazionale

Daniele Scajise

Il Vice Presidente Nazionale

Ernesto Bruziches

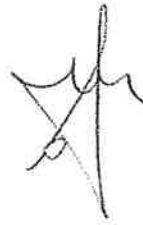
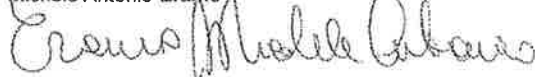


ES.A.AR.CO.

Confederazione Esercenti Agricoltori Artigiani Commercio

Il Presidente Nazionale

Michele Antonio Eramo



Il Direttore Generale  
Giovanni Centrella

**ES.A.AR.CO. ARTIGIANATO**

Il Presidente Nazionale  
Ignazio Vanja

S.A.I.  
Sistema Aziende Italia

Il Presidente Nazionale  
Daniele Gregorio Scalise

A.L.IM.  
Associazione Liberi Imprenditori

Il Presidente Nazionale  
Giovanni Giannini

**CONFIMPRESA**

Il Presidente Nazionale  
Diego Giovinazzo

**UNI PMI**

Il Presidente Nazionale  
Armando Toméo

F.E.R.  
Federazione Europea Riutilizzatori

Il Presidente Nazionale  
Gabriele Cotti

**PMI ITALIA INTERNATIONAL**

Il Presidente Nazionale  
Tommaso Cerciello

**ASSO PONTEGGI**

Il Presidente  
Alessandro Locatelli

**CILA**  
Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani

Il Presidente Nazionale  
Antonio Gasparò

Via S. Agata de' Goti, 4 - 00184 ROMA

Tel. 066797312 - 0669380026

Fax 066797661

A P IVA 01120411006



*Toméo*

*Cerciello*

*Locatelli*

*Gasparò*

*Vanja*

## PROTOCOLLO DI INTESA

### ES.A.AR.CO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

#### **per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti**

*in vigore dal 01 novembre 2014 fino al 31 dicembre 2015*

Si sottoscrive il presente protocollo di intesa per la sottoscrizione del "Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti".

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- ES.A.AR.CO. Artigianato
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Associazione Liberi Imprenditori in sigla ALIM
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- ASSO PONTEGGI
- CONFIMPRESA
- Confederazione Italiana delle Unioni delle Piccole e Medie Imprese e Professioni in sigla UNI PMI
- PMI ITALIA INTERNATIONAL
- Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani in sigla CILA

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- C.G.E.L. - F.N.L.A. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato
- C.G.E.L. - F.N.L.M. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Metalmeccanici
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

#### *Art. 1 – Parte economica*

Le Parti Sociali di cui sopra per il presente CCNL hanno convenuto che la parte economica è stabilita nella seguente tabella:

Livello	Retrocessione tabellare a regime dall'1/01/2015	
	Euro	
1*	1.802,63	
2*	1.574,91	
3**	1.447,19	
4*	1.419,24	
5*	1.377,24	
6*	1.298,10	
6*	1.237,05	

#### *Art. 2 – Ente bilaterale*

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'Ente Bilaterale denominato EFEI costituito da una o più Parti Sociali firmatarie del presente accordo e relativo CCNL.

#### *Art. 3 – Fondo interprofessionale*

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato INFOCUS per tutto quello che prevede la normativa vigente.

#### *Art. 4 – Previdenza sanitaria integrativa*

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella



successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

*Art. 5 - Fondo pensione integrativa*

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il costituendo Fondo pensione integrativa denominato FONDO DIGNITA'.

In riferimento alla parte normativa del presente CCNL si da atto che le Parti Sociali si danno il termine di mesi 6 (sei) per la chiusura del CCNL.

Letto, approvato e sottoscritto  
Roma 01 novembre 2014



A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, scattered pattern across the lower half of the page. The signatures vary in style and legibility, representing the various social parties mentioned in the text above.

METALMECCANICA - Aziende artigiane

ES.A.R.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche  
e della installazione di impianti

1 NOVEMBRE 2014

(Decorrenza: 1° novembre 2014 - Scadenza: 31 dicembre 2015)

Parti stipulanti

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.R.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocotruttori in sigla CEPA-A
- ES.A.R.CO. Artigianato
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Associazione Liberi Imprenditori in sigla ALIM
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- ASSO PONTEGGI
- CONFIMPRESA
- Confederazione Italiana delle Unioni delle Piccole e Medie Imprese e Professioni in sigla UNI PMI
- FMI ITALIA INTERNATIONAL
- Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani in sigla CILA

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- C.G.E.L. - F.N.L.A. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato
- C.G.E.L. - F.N.L.M. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Metalmeccanici
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla DNAPS

Testo del c.c.n.l.

Sfera di applicazione

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

1) ai laboratori ed officine appartenenti tradizionalmente al settore metalmeccanico, destinati alla lavorazione e produzione dei metalli nonché costruzioni di manufatti nei quali le parti metalliche richiedono la maggiore quantità di lavoro, alle lavorazioni artistiche eseguite sui metalli e leghe di metalli non pregiati; ai laboratori ed officine tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici.

A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano fra le imprese artigiane metalmeccaniche regolate dal presente contratto i seguenti laboratori ed officine:

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

2) alle modellerie metalliche, alle fonderie di seconda fusione e di leghe leggere, come ad esempio: fonderie di bronzo, fonderie di seconda fusione di ghisa, di metalli non ferrosi e di leghe leggere, fabbricazione di ogni tipo di modello per fonderie, laboratori galvanici;

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

4) alle imprese operanti nei settori dell'assistenza, manutenzione e riparazione dei veicoli, di cui alla legge n. 122/1992, come ad esempio: carrozzeria, meccanica motoristica, elettrauto, gommisti, centri di revisione, autolavaggi, installatori e manutentori di sistemi di autotrazione alimentati a GPL e metano, riparatori moto e cicli, soccorso stradale;

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

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

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

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

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

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

3) ai costruttori e riparatori di orologi.

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

- orafi;
- argenterii;
- cassai;
- Incisori;
- incastonatori;
- bigiottieri;
- smaltatori e miniaturisti;
- gioiellieri;
- lavorazione pietre preziose;
- imprese galvaniche che lavorano esclusivamente per il settore orafa/argenteria;
- lavorazione pietre dure;
- attività di realizzazione di modelli;
- automotive

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

Parte prima  
COMUNE

Art. 1  
(Rapporti sindacali)

Premessa

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

re

oz

As

V. Ambrogi

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

#### Osservatori

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

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

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

Compiti degli Osservatori saranno l'acquisizione di informazioni e l'esame su:

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

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

- il mercato del lavoro, con particolare riferimento ai C.T.I., ai part-time, all'occupazione femminile, all'apprendistato e ai contratti a tempo determinato; l'esame della problematica inerenti le pari opportunità;

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

- l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare,

anche con il coinvolgimento di enti pubblici:

- esame dei finanziamenti pubblici ai sistemi delle imprese;

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

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

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

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

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

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

#### Riequilibrio del territorio e Mezzogiorno

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

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

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

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

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

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

#### Decentramento produttivo

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

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

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

#### Governo del mercato del lavoro

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

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

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

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

#### Nota a verbale

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

#### Art. 2 (Formazione professionale)

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

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

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

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

L'attestato di qualifica conseguito al termine del corso è valido dopo un periodo di occupazione di sei mesi nei quali il giovane è considerato tirocinante ai sensi della legge 14 novembre 1967, n. 1145.

GC

GC

GC

GC

GC

GC

GC

Art. 3  
(Relazioni Sindacali)

Le Parti Sociali Firmatarie del presente CCNL, al fine di realizzare gli impegni congiuntamente assunti nel protocollo di accordo interconfederale del 01 novembre 2014 nei termini di cui alla premessa dello stesso accordo, concordano sulla individuazione di specifici strumenti e metodologie di confronto tra Confederazioni datoriali e Organizzazioni sindacali per una gestione congiunta e responsabile dei problemi derivanti dalle innovazioni e dai mutamenti economici e sociali.

Le parti ritengono che la concreta realizzazione di confronti a livello nazionale, (previdenza, assistenza sanitaria, politica fiscale, credito, finanziamenti pubblici) costituiscono una parte fondamentale e qualificante di un sistema di relazioni sindacali che si articola su vari livelli, e ripropongono l'impegno alla attuazione di quanto sopra indicato.

Nell'ambito del rapporto tra i momenti di confronto e di auspicabili convergenze a livello nazionale, ed i momenti della articolazione del rapporto sul territorio, di cui agli articoli seguenti, le parti convengono su un sistema complessivo di confronto articolato a livello nazionale e regionale, con suscettibilità di ulteriore articolazione subregionale definita con l'intesa delle parti.

Ciò premesso, le parti concordano di concretizzare il momento delle relazioni a livello nazionale attraverso:

a) la valutazione congiunta dei dati conoscitivi sul ruolo produttivo ed occupazionale dell'artigianato, nonché sulle sue possibilità di sviluppo, (raccolti dagli osservatori previsti dalla legge e dal c.c.n.l.);

b) la promozione di sedi bilaterali di confronto che svolgano un ruolo propositivo verso le istituzioni e il legislatore in materia di occupazione e di mercato del lavoro, per coniugare flessibilità e dinamismo del sistema artigiano con la valorizzazione del ruolo delle parti nelle sedi di governo locale del mercato del lavoro;

c) l'intervento congiunto a sostegno della politica nazionale comunitaria di sviluppo dell'artigianato per la valorizzazione della rappresentanza dell'associazionismo dell'imprenditoria artigiana e del lavoro dipendente nelle varie sedi istituzionali;

d) la ricerca di modifiche del sistema fiscale e parafiscale, con particolare riferimento ai problemi delle imprese minori, necessitate più delle altre ad adeguare sempre più velocemente gli andamenti produttivi alle frequenti fluttuazioni dei cicli economici anche al fine di ricercare, da parte delle imprese le condizioni per il rispetto delle norme fiscali, previdenziali, contrattuali;

e) la definizione di piani di sviluppo di alcune aree del Mezzogiorno, congiuntamente definite, utilizzando in maniera dinamica risorse, commesse, appalti pubblici e privati, politica contrattuale;

f) la promozione di iniziative congiunte atte a sostenere quanto comunemente concordato qualora sui temi sopra indicati le parti realizzino le auspiccate convergenze.

Al fine di verificare l'attuazione di quanto previsto al presente capitolo, le parti si incontreranno sistematicamente ogni 3 mesi.

A livello regionale le parti instaureranno relazioni finalizzate ad iniziative analoghe a quanto precedentemente previsto sub a), b), c), e), f), alla realizzazione delle politiche per l'artigianato di competenza dell'Ente regionale e degli altri Enti pubblici territoriali, anche attivando le opportune Commissioni bilaterali regionali.

Le Organizzazioni datoriali e le Confederazioni sindacali, concordano sullo sviluppo di un sistema articolato di relazioni sindacali, assumono come imprescindibile punto di partenza il riconoscimento delle rispettive strutture di rappresentanza ed organizzative.

In attuazione di quanto sopra si conviene:

1) Vengono istituiti rappresentanti sindacali, riconosciuti dalle OO.SS. stipulanti, il presente accordo, intendendosi per questo ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, su indicazione dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di un determinato bacino.

In corrispondenza dei bacini di cui al comma precedente si istituiscono sedi permanenti di incontro e confronto fra le rispettive rappresentanze delle parti.

2) Nelle sedi indicate al punto 1), verranno esaminate e possibilmente risolte fra le Rappresentanze sindacali dei lavoratori e le Organizzazioni artigiane firmatarie in rappresentanza delle imprese, eventuali controversie individuali o collettive, che non abbiano trovato in precedenza composizione.

3) Le procedure di cui ai commi precedenti si armonizzeranno con l'articolazione dei livelli di contrattazione previsti dal c.c.n.l. dei settori artigiani, per cui le parti concordano che esse non comportino l'istituzione di un ulteriore livello di contrattazione territoriale.

4) I rappresentanti di cui al punto 1), anche qualora dipendenti di imprese artigiane, verranno messi in condizione di espletare il loro mandato utilizzando quanto accantonato nel fondo di cui al punto 5)

Detti rappresentanti non potranno essere scelti in imprese con meno di 5 dipendenti.

5) In relazione ai punti precedenti e a modifica dell'accordo del 21 dicembre 1983 tutte le imprese che rientrano nella sfera di applicazione del c.c.n.l. dei settori artigiani che hanno recepito il suddetto accordo, a partire dalla data del presente accordo accantoneranno in un fondo per le attività di cui al 1° comma del punto 1) e per quelle di cui al comma 2 dello stesso punto, delle quantità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento.

Convenzionalmente ed ai soli fini contabili dette quantità saranno ragguagliate rispettivamente:

- Ad Euro 4,0 annue per dipendente per l'attività della rappresentanza (1° comma, punto 1);
- Ad Euro 1,0 annue per dipendente per le attività congiunte programmate nelle sedi bilaterali (2° comma, punto 1).

Detti valori verranno per l'attuale vigenza contrattuale.

6) I bacini di cui al punto 1), saranno determinati in sede di confronto a livello regionale tra le parti. In via transitoria si concorda che i bacini potranno essere individuali dalla firma del presente accordo facendo riferimento agli ambiti provinciali, ferma restando la successiva verifica ed armonizzazione a livello regionale al massimo entro un anno.

7) Entro il periodo massimo di un anno dalla armonizzazione di cui al punto precedente, sulla base delle presenti intese, si procederà, sempre a livello regionale, ad una verifica per garantire l'unicità della rappresentanza dei lavoratori.

A partire dall'entrata in vigore del presente accordo e fino all'armonizzazione suddetta non si procederà all'elezione di delegati in aziende diverse da quelle dove attualmente esistono, per quelle dove esistono restano in vigore i contratti e gli accordi esistenti.

8) Le parti riconfermano l'impegno al pieno e permanente rispetto dello spirito e della lettera delle norme di tutela individuale per i lavoratori dipendenti previste dai c.c.n.l. artigiani.

Con riferimento a quanto sopra, le OO.SS. e le OO.AA. esamineranno, in sede conciliativa, il provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro dei rappresentanti sindacali qualora gli stessi siano stati individuali tra lavoratori da imprese artigiane.

Il tentativo di conciliazione dovrà avvenire entro 5 giorni dal ricevimento dell'avviso scritto.

Qualora ciò non avvenga per assenza delle OO.SS. il provvedimento diventerà esecutivo; analogamente l'assenza delle OO.AA. comporterà la revoca del provvedimento.

9) I rappresentanti dei sindacati dei lavoratori dipendenti comunque espressi, durano in carica almeno un anno e sono reintegrabili dalle OO.SS. che li hanno riconosciuti.

10) Con il presente accordo non si è inteso apportare modifiche alla normativa vigente in materia: legge 20 maggio 1970, n. 300 - legge 15 luglio 1966, n. 604 - legge 11 agosto 1973, n. 533 e agli articoli 2118 e 2119 cod. civ.

Protocollo per il regolamento del Fondo

1) Ai fini della gestione dell'accantonamento e della ripartizione delle risorse di cui al punto 5) del presente accordo interconfederale viene costituito un fondo regionale gestito dalle OO.AA. e controllato dalle OO.SS.

2) Le imprese verseranno le quote al fondo di cui al punto precedente attraverso l'INPS e secondo modalità previste nella specifica convenzione.

3) In carenza di attivazione della specifica convenzione INPS entro il 31 luglio 1989, il versamento sarà effettuato direttamente dalle imprese artigiane al Fondo regionale.

4) Le parti in sede regionale, in caso di mancato funzionamento del meccanismo di prelievo INPS e in caso di costituzione e funzionamento dell'Ente bilaterale, possono definire modalità equivalenti e sostitutive di quanto stabilito ai punti precedenti.

5) Le parti firmatarie a livello nazionale verranno messe a conoscenza dei dati relativi ai versamenti di cui sopra.

6) Il Fondo regionale provvederà alla ripartizione degli accantonamenti tra i bacini, individuali congiuntamente ai sensi del punto 6) del presente accordo interconfederale entro 30 giorni dalla data dell'effettivo versamento.

7) Il Fondo regionale contabilizza le quote per bacino di appartenenza e per settore merceologico.

8) Il Fondo regionale comunque invia alle Organizzazioni nazionali stipulanti i dati di rendiconto ogni 3 mesi.

9) Le parti in sede regionale si incontreranno periodicamente e comunque la prima volta in data utile al decollo della ripartizione iniziale delle risorse accantonate per valutare la congruità della distribuzione delle risorse stesse ai bacini individuali e ai soggetti interessati designati dalle OO.SS. e previsti al punto 1), ai fini del funzionamento degli stessi.

A livello regionale, per particolari motivi congiuntamente definiti, le stesse parti possono decidere modalità di ripartizione delle risorse che adeguino il criterio della provenienza territoriale.

10) La erogazione sarà effettuata ai soggetti interessati, in base alle designazioni che saranno comunicate dalle OO.SS. firmatarie alle OO.AA. firmatarie.

11) A livello regionale le parti esamineranno i programmi congiuntamente elaborati nelle sedi bilaterali di confronto di cui al punto 1), 2° comma, del presente accordo interconfederale al fine di rendere disponibili le risorse necessarie.

12) Per l'attuazione dei programmi di attività di cui sopra, definiti nello spirito degli impegni assunti nella prima parte dell'accordo, saranno utilizzate le risorse come specificamente indicato al punto 5) dello stesso.

13) Nella fase intermedia prevista dal comma 1 del punto 7), resta inteso che le imprese artigiane nelle quali già esiste il delegato di impresa non concorreranno alla costituzione del fondo.

Pertanto le imprese in questione recupereranno, a carico del fondo stesso, quanto versato.

Nota a verbale

Le Confederazioni sindacali dei lavoratori dipendenti confermano che, con il presente accordo, non si è voluto innovare il sistema contrattuale che prevede la titolarità delle categorie sui diritti sindacali.

Le Confederazioni datoriali prendono atto della nota a verbale.  
Sono tenute all'applicazione della normativa sulle rappresentanze sindacali di bacino, prevista dal presente accordo, tutte le imprese non rientranti nella sfera di applicazione del Titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300

#### Nota a verbale

La suddetta normativa si applica nelle sole imprese artigiane aventi da 8 a 15 dipendenti compresi gli apprendisti. Sono fatti salvi gli accordi esistenti a livello territoriale.

I versamenti per l'attività del delegato d'impresa, sino alla sua decadenza, non si cumuleranno con quello del rappresentante sindacale di bacino. Pertanto le imprese in questione recupereranno dal fondo quanto versato per il rappresentante di bacino (punto 13 del Regolamento del Fondo).

Le Confederazioni artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, nel ribadire il riconoscimento dovuto al ruolo economico svolto dal comparto artigiano, ed al fine di salvaguardare il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività, date le specificità che connotano le imprese artigiane, convergono sull'individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresso, comportano benefici per i lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani.

A tal fine si conviene quanto segue:

1) Allo scopo di contribuire alla salvaguardia dell'occupazione e del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale delle imprese artigiane le parti istituiranno a livello regionale un fondo intercategoriale.

2) Il Fondo di cui al punto 1) sarà gestito in maniera paritetica dalle articolazioni regionali delle OO.AA. e delle OO.SS. firmatarie, le quali entro il 30 ottobre 1989 in un apposito incontro definiranno le norme di funzionamento e gli organi di gestione del Fondo medesimo.

3) Il Fondo regionale, anche al fine di evitare la riduzione del personale, provvederà ad erogare provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate da riduzione di orario e/o da sospensione temporanea delle attività secondo i criteri e le modalità indicate ai punti 7), 9), 11), 12).

4) Il Fondo regionale provvederà inoltre ad erogare prestazioni per gli imprenditori artigiani e per il sostegno alla impresa, secondo i criteri e le modalità di cui al punto 16), comma 2.

5) Fermo restando gli scopi solidaristici generali, le parti stipulanti a livello regionale, laddove ne ravvedano l'esigenza e le condizioni, potranno concordare eventuali articolazioni subregionali del Fondo.

6) La presente normativa si applica ai settori coperti da c.c.n.l. artigiani stipulati, ai sensi dell'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983, dalle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, ad esclusione dell'edilizia, dell'autotrasporto e della panificazione.

7) Il Fondo regionale di cui al punto 1) potrà erogare le provvidenze di cui al punto 3) nei casi di crisi congiunturale e per gli eventi che andranno individuati tra i seguenti:

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

In via analogica la commissione di cui al punto 11) potrà individuare ulteriori eventi assimilabili per natura ed entità a quelli sopra elencati.

8) Per tutti gli eventi considerati, la durata nonché l'entità degli interventi del Fondo saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento, al fine di rispondere in modo ottimale alle richieste di intervento.

9) Il Fondo si darà le articolazioni operative al fine di garantire rapidità e funzionalità degli interventi.

10) Per ogni fondo verrà istituita una Commissione permanente paritetica, che esaminerà in tempi rapidi le domande di intervento delle imprese interessate, valutando la conformità degli eventi denunciati e dei loro effetti, alle finalità per cui il fondo è costituito.

11) Le provvidenze verranno erogate dal fondo all'impresa e tramite quest'ultima ai lavoratori interessati.

12) La gestione del Fondo predisporrà gli opportuni strumenti di rendicontazione per controllare l'avvenuta erogazione ai soggetti interessati.

13) Entro il 30 settembre 1989 sarà istituita una Commissione nazionale paritetica che, entro il 15 novembre 1989, valuterà i problemi di carattere contributivo, relativi alle attività di sostegno del Fondo o diramerà alle parti regionali le indicazioni necessarie.

Tale Commissione sarà inoltre investita dei compiti di cui ai punti 19), 20), e fornirà indicazioni per il superamento di eventuali controversie interpretative che si manifestassero a livello territoriale.

14) Le imprese dei settori interessati dovranno contribuire al Fondo con una quantità pari a 10 ore annue di retribuzione contrattuale (paga base e contingenza) per dipendente, di cui rispettivamente 8 e 2 saranno iscritte in capitoli di bilancio separati già richiamati al punto 3) e al punto 4). La retribuzione di riferimento ai fini della contribuzione al Fondo è quella prevista dal c.c.n.l. di appartenenza per l'operaio specializzato.

15) Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quindi destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori.

Le 2 ore saranno destinate ad interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese che, a titolo esemplificativo, saranno:

il ripristino del ciclo produttivo;

Fatti salvi gli accordi già intervenuti a livello regionale relativamente alla contribuzione al Fondo per l'anno 1993 e l'impegno della parte a costituire il Fondo in tutte le regioni entro la stessa data, convenzionalmente la quantità di cui sopra dal 1° gennaio 1993 fino al 31 dicembre 1994 è fissata in lire 80.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

A partire dal 1° gennaio 1995 e fino al 31 dicembre 1996 tale importo è elevato a lire 84.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

- Su proposta dei Fondi regionali, le parti, a livello regionale, potranno stabilire per i casi di crisi congiunturale, versamenti aggiuntivi sui quali non opera l'accantonamento del 7% di cui al punto 19).

16) Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quindi destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori.

Le 2 ore saranno destinate ad interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese che andranno individuati tra i seguenti:

- il primo ripristino del ciclo produttivo;
- riallocazione o riorganizzazione dell'attività produttiva dovute a fattori e soggetti esterni per la modifica dei processi sia tecnologici che di prodotto; servizi reali all'impresa, quali attività formative, di diffusione delle tecnologie, ecc.

17) Il Fondo sarà collocato all'interno dell'Ente bilaterale regionale.

18) Le provvidenze del Fondo saranno riservate alle imprese che abbiano adempiuto agli obblighi previsti dal presente contratto ed alle norme previste dai regolamenti localmente definiti.

19) Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali, relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata ad un Fondo nazionale collocato all'interno dell'Ente bilaterale nazionale, suddiviso nei due capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione ed il funzionamento del predetto Fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).

20) A carico del Fondo regionale potranno essere stipulate forme di assicurazione volte a garantire la continuità degli interventi, secondo gli orientamenti espressi dalla Commissione di cui al punto 14).

21) A livello regionale, le parti valuteranno la consistenza di eventuali residui di gestione, al fine di concordare utilizzi aggiuntivi.

22) In sede regionale, le parti potranno altresì attivarsi congiuntamente nei confronti degli Enti pubblici, per interventi a sostegno delle finalità per cui il fondo è costituito, fermo restando quanto previsto in termini di gestione al punto 2).

23) I versamenti annuali di cui al punto 15) avverranno entro il 15 luglio di ciascun anno e saranno calcolati moltiplicando il numero dei lavoratori dipendenti occupati al 30 giugno dello stesso anno nell'impresa artigiana per le 10 ore previste, calcolate secondo quanto previsto al punto 15), ultimo comma.

24) Il Fondo regionale provvederà a fornire alla Commissione di cui al punto 14) del presente accordo i dati relativi ai rendiconti annuali di bilancio. A tal fine provvederà ad una contabilizzazione per categorie contrattuali e per aree territoriali.

25) Nel caso di fondi bilaterali esistenti, per finalità affini a quelle previste dal presente accordo, le parti regionali si incontreranno per stabilire le modalità di armonizzazione con il Fondo di cui al punto 1).

26) Nel caso di provvedimenti legislativi, intervenuti dopo la stipula del presente accordo e che modificano le materie da esso trattate, le parti firmatarie a livello nazionale si incontreranno per gli opportuni adeguamenti.

27) Le erogazioni del Fondo regionale di cui al punto 3) hanno carattere di provvidenze. Esse impegnano il solo Fondo ad intervenire per i casi indicati, e nelle modalità concordate, nel limite delle sue disponibilità economiche ed escludono pertanto qualsiasi diritto del singolo lavoratore, nei confronti dell'impresa, salvo quanto disposto ai punti 12) e 13).

Non si intende inoltre modificare direttamente o indirettamente col presente accordo, le normative contrattuali e di legge relative alla disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi.

#### Occupazione femminile

Le parti si incontreranno a livello regionale e/o territoriale al fine di sperimentare azioni positive. A tale scopo saranno costituiti Comitati paritetici regionali e/o territoriali tra OO.SS. ed OO.AA. per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative anche utilizzando le risorse dei vari Enti pubblici.

#### Tutela del tossicodipendente

1) Le parti si incontreranno almeno annualmente a livello regionale allo scopo di individuare le realtà ove costituire Comitati bilaterali territoriali al fine di orientare, informare e sostenere i soggetti interessati a stati di tossicodipendenza, in materia di accesso ai servizi socio sanitari e inserimento/mantenimento nella realtà produttiva.

1.1. Tali Comitati territoriali si avvarranno del contributo delle strutture pubbliche e delle comunità terapeutiche di provata e condivisa esperienza.

AL

AL

AL

Umberto

AL

AL

1.2 Le parti a livello regionale e/o territoriale esamineranno la possibilità di interventi in materia di tossicodipendenza adatti alla realtà delle imprese artigiane da sottoporre congiuntamente agli Enti locali.

2) Ai lavoratori tossicodipendenti che si inseriscono in progetti riabilitativi della USL o di comunità terapeutiche che rispondono ai requisiti di cui al punto 1.1 qualora si rendesse necessario, va concessa l'aspettativa non retribuita comunque non influente ai fini dell'anzianità, per un periodo ritenuto congruo dalle suddette strutture, in aggiunta al periodo di comporto.

2.1 L'aspettativa di cui sopra è concessa su certificazione periodica delle strutture terapeutiche tenendo conto delle esigenze aziendali in ragione della loro specificità.

2.2 Ai lavoratori tossicodipendenti, in forza ad imprese artigiane, che siano nella fase conclusiva del loro programma di recupero, gestito dalle strutture terapeutiche di cui al punto 2.1 che ne certificheranno la necessità, potranno essere concessi orari flessibili o a tempo parziale.

3) Ai lavoratori, qualora genitori o tutori di tossicodipendenti in comprovata terapia presso centri pubblici e privati di cui al punto 1.1, per il periodo di sostegno, espressamente richiesto dalla terapia stessa, potranno essere accordati, tenendo conto delle esigenze produttive, permessi non retribuiti o orari particolari.

4) I Comitati bilaterali di cui al punto 1), su segnalazione delle strutture terapeutiche si adopereranno per portare a conoscenza delle imprese artigiane le esigenze di reinserimento lavorativo di tossicodipendenti per consentire alle imprese stesse di corrispondere volontariamente nel senso auspicato.

5) Nell'ipotesi di aspettativa non retribuita di cui al punto 2) i lavoratori interessati potranno essere sostituiti per il periodo di assenza dall'impresa utilizzando contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 23 legge 28 febbraio 1987, n. 56.

#### Lavoratori inabili

Le parti si incontreranno almeno annualmente, a livello regionale e/o territoriale, per valutare congiuntamente i dati in loro possesso sull'entità e sull'andamento dell'occupazione dei lavoratori inabili nelle imprese artigiane, e per esaminare i problemi incontrati nel loro inserimento.

In tali sedi, le OO.AA. e le OO.SS. esamineranno le possibili soluzioni atte a risolvere i problemi comunemente riscontrati e per creare condizioni più favorevoli per i soggetti interessati e per le imprese in cui essi operano, o che potrebbero procedere al loro inserimento.

A tal fine le parti potranno richiedere la consulenza e gli interventi di strutture pubbliche ed associazioni di invalidi.

#### Mercato del lavoro

Le Confederazioni artigiane e le Confederazioni dei lavoratori si danno atto del comune intento di pervenire ad un sistema di gestione del Mercato del lavoro, basato sul metodo del confronto e della contrattazione attuando nei tempi più brevi una verifica della situazione complessiva con particolare attenzione al Mercato del lavoro, in quanto esso costituisce un esempio costruttivo di coordinamento fra diversi istituti operanti nel settore.

In relazione alle innovazioni legislative intervenute dopo la stipula del citato accordo, in particolare la legge 28 febbraio 1987, n. 56, le parti ritengono di dover assumere, nei confronti del legislatore, un ruolo critico e propositivo, volto anche ad ottenere le opportune modifiche all'impianto legislativo, in base ad una più attenta valutazione delle reciproche esigenze e delle particolarità delle imprese artigiane.

Le parti sottolineano altresì che l'innalzamento dell'età di assunzione degli apprendisti, previsto dalla legge, potrebbe dar luogo a situazioni indesiderate, soprattutto in relazione all'età in cui il periodo di apprendimento andrebbe a concludersi.

Riguardo all'apprendistato, e alla legge 28 febbraio 1987, n. 56, la verifica dovrà tener conto di tre fattori essenziali:

- la ricerca comune di un nuovo assetto legislativo;

- la individuazione di alcune figure professionali, limitate e selezionate, per cui può essere ipotizzabile l'apertura di ulteriori opportunità formative;

- la verifica, di compiersi a livello categoriale e/o territoriale, delle effettive possibilità di inserimento definitivo di nuove figure di apprendisti nel

Mercato del lavoro.

Le parti ritengono pertanto che la presenza delle tre condizioni sopra indicate consente la ricerca di percorsi sperimentali.

#### Dichiarazione congiunta

Le parti nazionali, firmatarie del presente Accordo, convengono di ritrovarsi entro un mese per procedere alla definizione di un Regolamento applicativo del presente accordo.

Le parti potranno valutare, in tale sede, i criteri regolamentari di carattere attuativo anche in ordine ad eventuali peculiari situazioni territoriali, ferme restando le norme pattizie sottoscritte.

#### Dichiarazioni a verbale

Qualora intervenissero leggi in materia di diritti sindacali ed individuali dei lavoratori che modificano, in tutto o in parte, quanto previsto dagli artt. 2, 3, 4, 5 e 6 del presente contratto, le parti si incontreranno per la eventuale armonizzazione entro trenta giorni dall'emanazione delle leggi stesse.

#### Art. 4

#### (Sistema contrattuale)

##### Livello nazionale di categoria

Al livello contrattuale nazionale di categoria spetta il compito di trattare le materie specifiche di settore e definire i contratti collettivi dei diversi settori artigiani.

A questo scopo il livello contrattuale nazionale di categoria tratta per ognuno dei settori artigiani in particolare i seguenti argomenti:

- relazioni sindacali di settore;

- materie da rinviare o rimettere alle strutture regionali di categoria;

- sistema di classificazione;

- retribuzione;

- durata del lavoro;

- normative sulle condizioni di lavoro;

- azioni positive per le pari opportunità;

- altre materie tipiche del c.c.n.l.;

- costituzione di eventuali fondi di categoria.

##### Livello decentrato di categoria

La titolarità unica contrattuale a livello decentrato di categoria spetta alle Organizzazioni regionali di categoria.

Tale livello contrattuale ha il compito di applicare il c.c.n.l. alla realtà regionali di settore e di comparto e definire un livello salariale regionale che tenga conto della situazione del sistema artigianale regionale, rilevata attraverso alcuni indicatori convenuti tra le parti.

In occasione della contrattazione regionale, le parti possono convenire sulla istituzione di fondi regionali di categoria collocati all'interno degli Enti bilaterali.

A fronte di richiesta congiunta delle parti del livello regionale circa l'eventuale utilizzo, per la costituzione di detti fondi, di istituti contrattuali, occorre il consenso delle parti firmatarie del presente c.c.n.l.

In presenza di aree caratterizzate da elevata concentrazione di imprese di settore, su esplicita delega delle strutture regionali, l'esercizio della titolarità contrattuale può essere affidato alle corrispondenti strutture territoriali, ferma restando la validità regionale degli accordi raggiunti.

Ove a livello di territorio emergano particolari problemi di carattere locale non previsti dal contratto regionale integrativo vigente, la relativa trattativa, anche su istanza delle strutture territoriali, sarà assunta dalle strutture regionali o delegata alle strutture territoriali interessate.

Qualora i tempi di avvio del c.c.r.i.l. non siano definiti dal c.c.n.l. di riferimento, le parti convengono che le trattative per la realizzazione del c.c.r.i.l. siano comunque avviate in ogni regione entro 2 anni dalla decorrenza del c.c.n.l.

##### Procedure e tempi di svolgimento dei negoziati

Nella comune volontà di porre in essere un sistema di relazioni sindacali nell'artigianato, mirato ad attribuire funzionalità ed organicità al sistema contrattuale convenuto e di favorire, in tale contesto, il non ricorso ad azioni conflittuali, viene concordato che i rapporti tra le parti a ciascuno dei livelli individuali si svolgeranno secondo le procedure ed i tempi di seguito descritti.

Il rispetto delle successive norme e procedure è condizione affinché sia garantita la continuità contrattuale senza vacanza temporale rispetto alla scadenza dei precedenti contratti.

##### Livello nazionale di categoria

- ciascuna delle parti può inviare la disdetta del contratto nazionale non oltre i 6 mesi prima della data di scadenza; il c.c.n.l. mantiene comunque la sua validità fino alla data di scadenza prevista;

- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 5 mesi e mezzo prima della scadenza prevista;

- entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma;

- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 5 mesi di tempo per trovare un accordo sostitutivo del precedente;

- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Confederazioni nazionali;

- trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione del Ministro del lavoro. Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta;

- trascorsi ulteriori 30 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento del Ministro senza che l'intervento abbia avuto inizio, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

Le parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1°-31 agosto.

Nel caso che una delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo non partecipi, nel rispetto delle procedure e dei tempi convenuti, allo svolgimento dei negoziati, la stessa è impegnata ad applicare gli accordi raggiunti.

Qualora la piattaforma sindacale per il rinnovo contrattuale sia inviata dalle OO.SS. oltre i termini previsti, l'eventuale accordo non prevederà alcun riconoscimento salariale del periodo di ritardo nella presentazione della piattaforma (ad eccezione della indennità di vacanza contrattuale, ove spettante, di cui al successivo titolo), nel caso si determini un periodo di carenza.

Qualora, inviata la piattaforma, non si dia luogo all'apertura del negoziato nei tempi stabiliti da parte delle Organizzazioni imprenditoriali artigiane, l'eventuale accordo prevederà un riconoscimento salariale proporzionato al periodo di ritardo nell'apertura delle trattative, nel caso si determini un periodo di carenza.

#### Indennità di vacanza contrattuale

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l. ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

#### Livello decentrato di categoria

La decorrenza del c.c.n.l. cadrà a metà della vigenza del c.c.n.l. di riferimento. La definizione del c.c.n.l. avverrà nel rispetto delle seguenti procedure:

- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 4 mesi prima della data di decorrenza;

- entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma;

- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 3 mesi di tempo per trovare un accordo;

- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciproco soddisfacente le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Categorie nazionali;

- trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione dell'Assessore regionale al lavoro.

Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta;

- trascorsi ulteriori 15 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento dell'Assessore senza che l'intervento abbia avuto inizio, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

Le parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1°-31 agosto.

Nel caso che una delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo non partecipi, nel rispetto delle procedure e dei tempi convenuti, allo svolgimento dei negoziati, la stessa è impegnata ad applicare gli accordi raggiunti.

Qualora la piattaforma sindacale per il rinnovo contrattuale sia inviata dalle OO.SS. oltre i termini previsti, l'eventuale accordo non prevederà alcun riconoscimento salariale del periodo di ritardo nella presentazione della piattaforma.

Qualora, inviata la piattaforma, non si dia luogo all'apertura del negoziato nei tempi stabiliti da parte delle Organizzazioni imprenditoriali artigiane, l'eventuale accordo prevederà un riconoscimento salariale proporzionato al periodo di ritardo nell'apertura delle trattative, nel caso si determini un periodo di carenza.

Dopo 4 mesi dalla data di decorrenza del c.c.n.l., nel caso in cui, pur in presenza di piattaforma, non siano state avviate le trattative, ai lavoratori interessati verrà comunque corrisposto un incremento retributivo mensile, la cui entità sarà stata stabilita dal c.c.n.l. a titolo di acconto sui futuri miglioramenti della retribuzione regionale.

In base all'accordo interconfederale 3 agosto-3 dicembre 1992, al fine di verificare l'andamento del settore nella regione\* agli effetti della contrattazione salariale di secondo livello, le parti in sede regionale prenderanno in esame le eventuali informazioni-elaborazioni raccolte dagli Osservatori regionali. In tale ambito, le parti, sempre a livello regionale, si attiveranno affinché gli Enti bilaterali forniscano agli Osservatori i dati di categoria in loro possesso.

Tale valutazione, che potrà tener conto anche delle dinamiche salariali specifiche, assumerà gli indicatori come elementi di analisi dell'andamento del settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti.

Verranno comunque presi in esame i sottoelencati indicatori con le rispettive fonti od altri indicatori individuati dalle parti a livello regionale:

- P.II. regionale (Fonte: Istituto G. Tagliacarne);

- Valore aggiunto per addetto nell'artigianato (Fonte: Istituto G. Tagliacarne);

- Andamento occupazionale nel settore artigiano (Fonte: INPS/Enti bilaterali);

- Andamento del settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti, anche in relazione alla sua concentrazione territoriale: n. delle imprese; n. degli addetti; media dimensionale delle imprese (Fonte: INPS/CCIAA).

A livello regionale, le parti, inoltre, valuteranno le prospettive future dell'andamento del settore nella regione, anche alla luce di interventi e di progetti specifici per l'artigianato metalmeccanico e della installazione di impianti, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese e del sistema artigiano.

#### Contrattazione regionale in vigenza del presente c.c.n.l.

In considerazione dei tempi occorsi alla definizione dell'accordo contrattuale le parti concordano che, fermi restando i tempi previsti dalle procedure e la decorrenza dei singoli accordi di 2° livello, le piattaforme relative al livello regionale di contrattazione possono essere presentate fino al 31 luglio 2105.

L'incremento retributivo mensile di cui all'ultimo comma delle procedure per la contrattazione regionale è stabilito nella misura del 25% della media degli incrementi retributivi pattuiti nei contratti regionali sottoscritti, durante la vigenza del presente c.c.n.l. sino a quel momento.

#### Clausola di salvaguardia

Le parti si impegnano ad armonizzare il presente c.c.n.l. con le eventuali novità che potranno essere introdotte in sede legislativa.

#### Art. 5

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

A livello nazionale le parti convengono di costituire una Commissione che affronti i problemi inerenti l'occupazione femminile e l'applicazione della legge 10 aprile 1991, n. 125 sulle pari opportunità nei settori artigiani metalmeccanico e della installazione di impianti.

A livello regionale e territoriale, le parti convengono che i Comitati paritetici, nella progettazione e sperimentazione di azioni positive e di pari opportunità, possano avvalersi dei dati a disposizione degli Osservatori e di esperti scelti di comune accordo delle parti. Compito dei Comitati sarà inoltre quello di proporre alle parti il percorso di realizzazione dei progetti di azioni positive.

#### Art. 6

##### (Delega sindacale)

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

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

#### Art. 7

(Protocollo sulla modalità di effettuazione delle ritenute della quota contrattuale ordinaria per attività svolte per la realizzazione del testo contrattuale e sua diffusione)

- 1) Quota contribuzione "una tantum"
- 2) Sulla base delle Intese intercorse in occasione della stipula della presente ipotesi di accordo per le imprese artigiane metalmeccaniche e dell'installazione di impianti, si è convenuto quanto segue:
- 3) - le aziende, con ogni adeguato mezzo di informazione, comunicheranno che in occasione della sottoscrizione del c.c.n.l. i Sindacati stipulanti chiedono ai lavoratori non iscritti al Sindacato una quota associativa straordinaria di 15 euro da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di giugno 2015.
- 4) Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga corrisposte nel mese di aprile 2015, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del Sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 25 maggio 2015. La non riconsegna del modulo verrà interpretata come assenso.
- 5) Le aziende dovranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni artigiane, alle Organizzazioni sindacali territoriali su richiesta di queste ultime, del numero delle trattenute effettuate.

- 6) La materia in oggetto è di esclusiva competenza delle Organizzazioni sindacali e dei singoli lavoratori e pertanto non comporta iniziativa per le aziende, che si limiteranno all'applicazione della procedura di informazione, trattativa e versamento della quota contribuzione "una tantum".
- 7) Le quote trattative verranno versate dalle aziende con apposito F24.

**Art. 8**  
(Permessi retribuiti per cariche sindacali)

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

**Art. 9**  
(Diritto di assemblea)

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

**Art. 10**  
(Lavoratori studenti)

Resta confermato quanto stabilito con l'accordo del 23 gennaio 1974 che, oltre la corresponsione della retribuzione per i giorni di assenza per esami, a tutti i lavoratori studenti verranno concessi permessi retribuiti nella misura di 20 ore annue, previa certificazione.

**Art. 11**  
(Diritto allo studio)

**Congedi per la formazione**

Ai sensi dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a 11 mesi per l'intera vita lavorativa. Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola d'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

- 1) oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- 2) mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà differita.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:

- 1) un lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- 2) per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 o frazioni.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata dall'azienda con un preavviso di almeno 45 (quarantacinque) giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente c.c.n.l.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuali ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

**Formazione continua**

Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'art. 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati fra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato art. 17 della legge n. 196/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

Le condizioni di confronto e le modalità di attuazione dei temi di cui al 1° comma, saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di categoria di II livello.

3. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

4. Le imprese favoriranno la partecipazione dei lavoratori alle attività di formazione.

**Aggiornamento professionale**

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

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

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

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

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

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

Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese. Resta inteso che in caso di attività formative con finanziamento pubblico la totalità delle ore di formazione sarà retribuita dall'impresa.

**Art. 12**  
(Tutela dei licenziamenti individuali)

Le parti, in attuazione della legge 11 maggio 1990, n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali), esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa, utilizzando le sedi permanenti o, nella fase di realizzazione di queste, attraverso la costituzione di specifiche commissioni di conciliazione per le quali le parti firmatarie si impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

**Art. 13**  
(Ambiente di lavoro)

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

I lavoratori mediante i rappresentanti di cui all'art. 3, o a richiesta delle maestranze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

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

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

L'attuazione degli interventi concordati è di competenza dei servizi di igiene e di sicurezza del lavoro e di prevenzione abilitati, anche mediante stipula di apposite convenzioni.

be

be

E

W. Müller



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

**Art. 14**  
*(Periodo di prova)*

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova che deve risultare da atto scritto.  
Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso né relativa indennità sostitutiva.  
La retribuzione che verrà corrisposta al lavoratore per le ore di servizio effettivamente prestate durante il periodo di prova, sarà quella pattuita e comunque non inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria professionale della classificazione unica per la quale il lavoratore è stato assunto o in cui abbia svolto le mansioni.  
Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà senz'altro confermato in servizio a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.  
La durata del periodo di prova è regolata come segue:  
- per le categorie professionali operaie inquadrati nel 6° e nel 5° livello: 4 settimane;  
- per le categorie professionali operaie inquadrati a partire dal 4° livello: 6 settimane;  
- per i lavoratori con qualifiche di impiegati: 3 mesi.

**Art. 14 bis**  
*(Esclusione dalle quote di riserva)*

Ai sensi del 2° comma, dell'articolo 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 1, 2, 2b, 3 e 4.  
Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.  
I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal 5° comma dell'articolo 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223, saranno computati ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'articolo 25 citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

**Art. 15**  
*(Classificazione dei lavoratori)*

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 6 categorie professionali e 7 livelli retributivi, ai quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili secondo le tabelle indicate all'art. 25.

*Categorie professionali*  
Prima  
Seconda  
Seconda bis  
Terza  
Quarta  
Quinta  
Sesta

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

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

**Settore autoriparazione**

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

**Seconda categoria**

Appartengono a questa categoria:  
- i lavoratori amministrativi che con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite;  
- i lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria o assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare in forma corretta e sintetica eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni. Direttore amministrativo  
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni generali ed anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventive e consultiva necessario alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili.  
Contabile (trattasi di lavoratore laureato o diplomato)

**Terza categoria**

Appartengono a questa categoria:  
- i lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per la categoria inferiore con scelta della successione delle operazioni dei mezzi ed attrezzature, delle modalità di esecuzione e con interpretazione critica dei disegni e/o degli schemi funzionali, quando esistono, eseguono con autonomia operativa delle decisioni, interventi di elevato grado o complessità per l'individuazione e valutazione dei guasti e per la loro riparazione, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte con il pieno utilizzo di apparecchiature idonee e banchi di prova, e ove richiesto ricercano e individuano sul catalogo dei ricambi particolari occorrenti, e/o coordinano e programmano gli interventi di altri lavoratori;  
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrativa caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme, procedure valide per il campo di attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.

**Quarta categoria**

Appartengono a questa categoria:  
- i lavoratori che sulla base di indicazioni, disegni e/o schemi equivalenti procedono con specifica autonomia all'individuazione di guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono (con l'ausilio delle attrezzature a disposizione) interventi di riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su complessivi e loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e le caratteristiche funzionali;  
- i lavoratori che sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, cicli di lavorazione attrezzano opportunamente semplici macchine operatrici (torni, frese, rettifiche) e banchi prova eseguendo con elevata precisione lavori anche complessi di aggiustaggio e sistemazione di particolari occorrenti per interventi di riparazione;  
- i lavoratori che sulla base delle indicazioni, schemi e/o cicli di lavorazione e con pratica dei mezzi e metodi operativi eseguono lavori di saldatura (compresa quella su acciaio inossidabile) di natura complessa per l'aggiustaggio e la sistemazione di particolari occorrenti per la riparazione;  
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

**Quinta categoria**

Appartengono a questa categoria:

*[Handwritten signatures and notes on the right margin]*

*[Handwritten signatures at the bottom of the page]*

- i lavoratori che sulla base di precise indicazioni eseguono interventi di normale difficoltà su complessivi o loro parti: riparazione o riattivazione di guasti a carattere ricorrente o comunque di lieve entità;
- i lavoratori che sulla base di precise indicazioni eseguono con l'aiuto e l'utilizzo di adeguate attrezzature e macchinari d'uso lo stacco, il rattacco e l'eventuale sostituzione di particolari e/o complessivi e/o in affiancamento a lavoratori di categoria superiore a seconda della complessità dell'intervento;
- i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

#### Sesta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
- i lavoratori che sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo procedura prestabilita svolgono nel settore amministrativo esecutive attività semplici di servizio;
- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.

#### Settore installazione di impianti

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

#### Seconda categoria

Appartengono a questa categoria:

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

Direttore amministrativo

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

Contabile (trattasi di lavoratore laureato o diplomato)

#### Seconda categoria bis

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

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

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

#### Terza categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti della quarta, compiono in autonomia e perizia esecutiva, con lettura ed interpretazioni critiche di disegni, schemi e progetti, complessi e con la conoscenza e nel rispetto delle normative tecniche e di legge, la costruzione, installazione e riparazione di impianti di elevato grado di difficoltà predisponendone la messa in servizio con delibera funzionale e con la realizzazione degli schemi funzionali (bozze); e/o coordinano e programmano altri lavoratori con competenze tecnico-pratiche gestendo gli stadi di avanzamento lavori e di materiali (documentazione relativa al magazzino ed alla attività di cantiere);
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative, caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme, procedure validi per il campo di attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.

#### Quarta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti della quinta, costruiscono con perizia e specifica autonomia un impianto, sulla base di indicazioni e/o disegni e/o schemi equivalenti; predispongono ed eseguono le ordinarie prove di funzionamento di impianti complessi con controllo dei relativi dispositivi di sicurezza;
- individuano ed effettuano riparazione di guasti e/o svolgono attività di semplice coordinamento di altri lavori;
- effettuano valutazioni sulla condotta e il risultato delle lavorazioni senza responsabilità relativa alla stima dei tempi;
- realizzano saldature in opera di particolare difficoltà;
- compilano una descrizione tecnica del lavoro svolto in cantiere;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

#### Quinta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o schemi e/o disegni e/o circuiti di semplice lettura, eseguono impianti mediante l'utilizzo di appropriate attrezzature e relative strumentazioni;
- scelgono materiali e strumentazioni necessari al lavoro che eseguono;
- misurano, dimensionano ed assemblano i componenti di un impianto mediante le idonee tecniche di giunzione di normale difficoltà;
- eseguono normali lavorazioni del tubo a caldo e a freddo (piegatura, filettatura, ecc.);
- individuano ed effettuano riparazioni di guasti di facile rilevazione e di normale difficoltà;
- effettuano la manutenzione degli impianti, con il possesso, ove le vigenti norme di legge lo richiedono, del certificato di abilitazione o patentino rilasciato dagli organi competenti;
- effettuano prova di combustione e rendimento delle apparecchiature (bruciatori);
- qualora necessario compilano bolle di accompagnamento ed analoghe documentazioni;
- i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

#### Sesta categoria

Appartengono a questa categoria:

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

#### Settore meccanica di produzione

#### Prima categoria

Appartengono a questa categoria:

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

Ad esempio:

Progettista di complessi  
Specialista di sistemi di elaborazione dati  
Ricercatore (trattasi di lavoratori laureati)

#### Seconda categoria

Appartengono a questa categoria:

*Handwritten signatures and initials:*  
 - Top right: *[Signature]*  
 - Middle right: *[Signature]*  
 - Middle right: *[Signature]*  
 - Middle right: *[Signature]*  
 - Middle right: *[Signature]*  
 - Middle right: *[Signature]*  
 - Bottom left: *[Signature]*  
 - Bottom left: *[Signature]*  
 - Bottom left: *[Signature]*  
 - Bottom left: *[Signature]*

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

Contabile (trattasi di lavoratore laureato o diplomato)

**Seconda categoria bis**

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, con le caratteristiche di cui al terzo punto della declaratoria del livello successivo, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche nell'ambito dell'impresa
- i lavoratori che, sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento a documenti quali disegni o schemi equivalenti, effettuano nell'ambito del loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali o apparecchiature o loro parti, anche prodotte a serie, definendo le operazioni e le attrezzature e gli strumenti da utilizzare e le relative modalità di impiego e di rilevazione dei dati, interpretano ed elaborano i risultati e redigono, se necessario, la relazione tecnica e gli opportuni diagrammi e, se del caso, forniscono ad altri lavoratori l'opportuna assistenza per la scelta e la predisposizione degli strumenti o attrezzature. Tecnico di laboratorio
- i lavoratori che, sulla base delle istruzioni o con riferimento a schemi esistenti, eseguono con tavole grafiche e/o con supporti elettronici CAD/CAM/CAE disegni costruttivi di particolari complessi o di sottogruppi di uno studio d'assemblea o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze, mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e/o archivi elettronici e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali. Disegnatore progettista
- i lavoratori che effettuano la costruzione di apparecchiature e/o pannelli elettronici prototipici di impegnativa realizzazione e finalizzati ad un progetto complesso, per il rilievo e la traduzione di grandezze fisiche, o di comando. Ricercano in base alla interpretazione di schemi elettrici, disegni, norme, schemi di progetto o sole indicazioni di massima, le caratteristiche funzionali e i comportamenti da impiegare, individuano le dimensioni di ingombro in relazione al tipo di impiego e di condizioni di esercizio. Definiscono ed eseguono diverse operazioni necessarie alla realizzazione delle apparecchiature. Effettuano il collaudo finale mediante l'impiego di strumentazione specifica (oscilloscopio, amplificatore, registratore, ecc.), verificando la funzionalità globale del prodotto e effettuano le successive riparazioni con ricerca guasti sulla parte elettronica. Rilevano le eventuali incongruenze e collaborano con i tecnici sperimentatori per il superamento di difficoltà e per il miglioramento delle caratteristiche funzionali. Elettronico di costruzione

Le parti concordano l'accesso alla seconda categoria bis per professionalità operative secondo la seguente declaratoria: lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche previste dalla categoria inferiore, svolgono anche funzioni di coordinamento dell'intero processo produttivo nel settore della produzione, con piena responsabilità anche tecnica ed autonomia operativa nell'ambito di lavorazioni tecnologicamente molto avanzate.

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

**Terza categoria**

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per l'operaio specializzato (quarta categoria) congiuntamente compiono operazioni su tutti gli apparati, apparecchiature e complessi stessi, svolgono normalmente le funzioni di guida e controllo, esercitando un certo potere di autonomia e di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano e che richiedono una adeguata esperienza lavorativa maturata nella stessa area amministrativa o diploma di scuola media superiore;
- i lavoratori che eseguono tutte le operazioni di attrezzaggio, di preparazione e di scelta degli utensili, dell'impostazione dei parametri geometrici e tecnologici di lavorazione, di macchine a controllo numerico, e che tramite la lettura critica dei disegni e/o programmi, sanno intervenire sulla macchina, anche attraverso una programmazione di console multiassiale realizzando pezzi di elevata difficoltà. Operatore/programmatore di C.N.
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni dei mezzi e della modalità di esecuzione con l'interpretazione critica dei disegni e/o schemi funzionali, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado o complessità per l'individuazione e la valutazione dei guasti e per la loro riparazione su apparecchiature, anche a serie, e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte. Riparatore
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, e con l'interpretazione critica del disegno eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti anche di provenienza esterna, e se necessario, per i relativi posizionamenti e tracciature, avvalendosi di qualsiasi strumento di misura e valutando e segnalando le anomalie riscontrate. Collaudatore
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno di qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo delle tolleranze agli accoppiamenti da realizzare ed al grado di finitura o per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario, o loro parti con eventuale delibera funzionale. Montatore macchinario - Montatore su banco - Costruttore su macchine
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, dei mezzi di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di saldatura di elevato grado di difficoltà anche in riferimento a:
  - esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore (per es. sopra testa);
  - cicli di prova prescritti da enti esterni o cicli di prova equivalenti;
  - tolleranze riferite a larghezza, struttura, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo.
 Saldatore
- i lavoratori che con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con la interpretazione critica del disegno anche costruttivo la costruzione di qualsiasi modello in legno di elevato grado di difficoltà con determinazione del disegno anche mediante calcolo dei dati e delle quote necessarie e con la costruzione dei calibri di controllo occorrenti. Modellista in legno
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni dei mezzi e delle modalità di esecuzione con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la formatura a mano con modelli o casse d'anima, forniscono, se necessario, indicazioni per modifiche da apportare ai modelli o alle casse d'anima e per la predisposizione di sagome di sostegno, tasselli, ecc., che nei lavori di fonderia artistica provvedono in autonomia alla conduzione del forno con conoscenza della composizione delle leghe ed effettuano inoculazioni in sivera e provini sulle leghe di fusione, in grado di eseguire lavori artistici con bassorilievi, gatti di campana, ecc. Formatore a mano - Animista a mano - Fonditore
- i lavoratori che progettano e realizzano quadri elettrici e loro relative interconnessioni e carpenteria meccanica di supporto sulla base di una conoscenza approfondita delle caratteristiche della componentistica elettrica e meccanica, controllano il processo delle lavorazioni fornendo elementi necessari alla verifica della qualità degli apparati elettromeccanici eseguiti e gestiscono al contempo il magazzino e l'approvvigionamento dei materiali. Operatore elettromeccanico
- i lavoratori che progettano e realizzano scheda elettroniche e loro relative interconnessioni anche a livello di prototipo sulla base di una conoscenza approfondita delle caratteristiche della componentistica, controllano il processo delle lavorazioni fornendo elementi necessari alla verifica della qualità delle apparecchiature eseguite e gestiscono al contempo il magazzino e l'approvvigionamento dei materiali. Operatore elettronico

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'R', 'B', 'H', and 'Wolke'.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including 'H', 'L', 'Ceh', 'MP', 'Eca', and 'VetP'.

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

#### Quarta categoria

Appartengono a questa categoria:

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

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

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

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

Attrezzatore di macchina

- i lavoratori che, sulla base delle indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedono alla individuazione dei guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono interventi per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie con l'ausilio di strumenti richiesti e/o le caratteristiche funzionali prescritte.

Riparatore

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

Collaudatore

- i lavoratori che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o di misurazione, capitolati, disegni o schemi equivalenti, eseguono prove di natura complessa per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche e tecnologiche funzionali di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie con l'ausilio di strumenti e/o apparecchiature (senza l'effettuazione di una loro impegnativa predisposizione) rilevano e registrano i risultati ottenuti, confrontandoli con quanto previsto dalla documentazione fornita e segnalando le eventuali discordanze. Addetto prove di laboratorio

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

Addetto conduzione impianti

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

Montatore macchinario - Costruttore su banco - Costruttore su macchine

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

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

Saldatore

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

Modellista in legno

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

Formatore a mano - Anilista a mano

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

Disegnatore particolareggiato

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

Addetto alla produzione di apparati elettromeccanici

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

Addetto alla produzione di apparecchiature ed impianti elettronici

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

#### Quinta categoria

Appartengono a questa categoria:

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

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

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

Addetto macchine operatrici attrezzate

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

Riparatore

- i lavoratori che effettuano, anche su linee di montaggio, sulla base di prescrizioni, schede, disegni, lavori di normale difficoltà di esecuzione con l'ausilio di strumenti elettrici, predisposti e/o strumenti meccanici non prerogati e/o prerogati per il collaudo di apparecchiature a serie o loro parti per la individuazione di anomalie o per l'opportuna segnalazione. Collaudatore
- i lavoratori che sulla base di prescrizioni specifiche, disegni, metodi definiti di analisi o di misurazione eseguono, con l'ausilio per la loro predisposizione e/o strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici prerogati, prove di normali difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature e loro parti anche prodotte a serie, registrando i dati e segnalando le eventuali discordanze.  
Addetto prove di laboratorio
- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o documenti equivalenti, conducendo impianti, effettuano manovre di normale difficoltà per la regolazione dei parametri di lavorazione. Addetto conduzione impianti
- i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni eseguono lavori di normale difficoltà per la costruzione su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate o per il montaggio di attrezzature a macchinario o loro parti.  
Montatore macchinario - Costruttore su banco - Costruttore su macchine
- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono, con l'individuazione di semplici guasti di facile rilevazione, lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti elettrici di luce o forza motrice o fluidodinamici.  
Manutentore meccanico - Manutentore elettrico - Installatore di impianti
- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o disegni eseguono saldature ad arco e/o ossiacetileniche, T.I.G. e M.I.G. di normale difficoltà  
Saldatore
- i lavoratori che su istruzioni o informazioni anche ricavabili da disegni o schemi equivalenti, provvedono alle varie operazioni per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti o loro parti, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, ancoraggi in legno, necessari secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti, sui mezzi di trasporto o in container.  
Imballatore
- i lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni che richiedono precisione per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento su macchine, il montaggio di pezzi ingombranti di difficoltoso maneggio; ovvero lavoratori che eseguono lavori di normale difficoltà per la scelta dei punti di attacco delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiali, ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione.  
Gruista - Imbragatore
- i lavoratori qualificati che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni e/o schemi elettronici, con l'ausilio di strumentazioni base di controllo e con operazioni specifiche di saldatura eseguono assemblaggi di schede elettroniche, interconnessioni tra i vari componenti di apparecchiature elettroniche, interventi di riparazione guasti di semplice rilevazione su apparati elettronici in produzione. Addetto al montaggio di parti elettroniche
- i lavoratori qualificati che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni e/o schemi elettrici, con l'ausilio di strumentazioni base di controllo eseguono assemblaggi di parti elettromeccaniche, interconnessioni tra i vari componenti di quadri elettrici, montaggi di parti meccaniche, interventi di riparazione di guasti di semplice rilevazione su quadri elettrici e parti elettromeccaniche di produzione. Addetto al montaggio di parti elettromeccaniche
- i lavoratori che secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi.  
Compiti vari di ufficio
- i lavoratori che sulla base di procedure stabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono attività esecutive di natura amministrativa per la classificazione, il confronto, la trascrizione e la totalizzazione di dati su moduli e/o prospetti. Contabile

**Sesta categoria**

- Appartengono a questa categoria:
- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
  - i lavoratori che, sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo procedura prestabilite, svolgono nel settore amministrativo attività esecutive semplici di servizio;
  - i lavoratori che conducono, alimentano, sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche o semi automatiche attrezzate, sia tradizionali che a controllo numerico preprogrammate;
  - i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.  
Addetto macchine operatrici attrezzate
  - i lavoratori che effettuano controlli semplici con strumenti prerogati e/o predisposti. Collaudatore - Verificatore
  - i lavoratori che conducono impianti, provvedendo alla loro alimentazione.  
Addetto conduzione impianti
  - i lavoratori che coadiuvano il lavoratore di categoria superiore, eseguono in fase di studio lavori semplici di costruzione e di montaggio di attrezzature, di macchinari, di impianti e loro parti, oppure eseguono attività ausiliarie e nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari.  
Aiuto attrezzista - Aiuto montatore
  - i lavoratori che, coadiuvando i lavoratori di categoria superiore eseguono in fase di ausilio lavori semplici, di manutenzione e/o di riparazione di macchinari, apparecchi o impianti.  
Aiuto manutentore riparatore
  - i lavoratori che eseguono saldature a mezzo di macchine a punto e/o a rotella. Saldatore a macchina
  - i lavoratori che eseguono lavori a mano ripetitivi o semiripetitivi per la formatura di anime o forme semplici. Formatore a mano - Animesta a mano
  - i lavoratori che eseguono a bordo di mezzi a conduzione semplice il trasporto di materiale provvedendo alle operazioni di carico e scarico.  
Conducente mezzi di trasporto
  - i lavoratori che effettuano operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto, l'imballaggio, il deposito di materiale e di macchinario, ecc., anche con l'ausilio di mezzi meccanici, ovvero i lavoratori che eseguono imbragaggi semplici di materiali ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito.  
Movimentatore di materiale

**Art. 16**

(Orario di lavoro - Lavori a turni - Ex festività)

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro ordinario viene fissata in 40 ore distribuite di norma in 5 giorni lavorativi sulla base di 8 ore giornaliere dal lunedì al venerdì. Per le imprese artigiane classificate ai punti 3 e 4 della sfera di applicazione del contratto, l'orario settimanale di 40 ore può essere distribuito in 6 giorni lavorativi.  
Diverse distribuzioni dell'orario settimanale potranno essere definite a livello aziendale tra imprese e lavoratori; tra impresa e R.S.A., ove le stesse esistano. L'accordo sarà reso noto alle Organizzazioni sindacali territoriali tramite le Organizzazioni datoriali di appartenenza entro 20 giorni dalla sua stipula.

**Lavori a turni**

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

**Ex festività**

Vengono istituiti gruppi di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 64 e successive modificazioni (D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 "Reintroduzione dall'Epifania"). Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività del SS. Pietro e Paolo (29 giugno), i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.  
Detti permessi saranno fruiti dai lavoratori individualmente o collettivamente; l'utilizzazione collettiva sarà concordata in sede aziendale o sindacale.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'ce', 'ab', 'K', 'Wrell', and others.

Handwritten signature in the upper right margin.

Handwritten signature in the middle right margin.

Handwritten signature in the lower middle right margin.

Handwritten signature in the lower right margin.

Handwritten signature in the bottom right margin.

I permessi maturati nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) potranno essere utilizzati entro il 31 gennaio dell'anno successivo; qualora ciò non avvenga decadono e saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza.  
Per i lavoratori nuovi assunti, i dimissionari e i licenziati la maturazione delle 32 ore avverrà secondo i criteri di maturazione previsti per le ferie (in dodicesimi).  
I permessi indicati non potranno essere utilizzati per un prolungamento della continuità del periodo ferie.

**Art. 17**  
*(Flessibilità dell'orario di lavoro)*

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

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 120 ore nell'anno.

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

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

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

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

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

Le parti convengono che a decorrere dal 1° gennaio 1989 l'indennità pari a 16 ore annue, venga di norma fruita dai lavoratori sotto forma di permessi retribuiti, che verranno utilizzati, sulla base di intese da convenirsi secondo le esigenze tecnico-produttive dell'impresa, per riassorbire situazioni contingenti di contrazione dell'attività aziendale.

Le frazioni di anno verranno computate in dodicesimi.

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

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

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

**Art. 17 bis**  
*(Gestione dei regimi di orario)*

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

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

A tale scopo le parti nella contrattazione di 2° livello a livello regionale potranno costituire una banca ore, individuando tra gli istituti contrattuali e di legge, compreso quanto previsto dall'articolo 17, quelli più idonei a determinare l'accantonamento in questione.

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

**Art. 17 ter**  
*(Banca ore individuali)*

Al fine di favorire una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa ed al tempo stesso contenere il numero delle ore mediante lavorate entro i limiti previsti dall'articolo 16 Parte Comune del presente contratto, le parti convengono che, per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario, compresa in traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti, possa avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultanti da atto sottoscritto tra l'impresa e il lavoratore medesimo.

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

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

Il suddetto recupero può avvenire anche sulla base delle esigenze dei lavoratori interessati, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.

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

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

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

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

**Art. 18**  
*(Lavoro straordinario, notturno e festivo)*

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui all'art. 16.

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

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

Fermi restando i limiti di cui sopra viene fissato un limite massimo annuale di ore 230 per ciascun lavoratore. Per detto limite viene istituito un recupero nella misura del 20% quale riposo compensativo non retribuito. Il riposo compensativo deve essere effettuato nel corso di ogni singolo trimestre tenendo conto delle esigenze tecniche aziendali.

Detto recupero per le aziende d'installazione, riparazione e servizi si effettuerà nel corso di ogni anno tenendo conto delle esigenze tecniche aziendali. Comunque il recupero nei due casi sopracitati potrà essere inferiore ad una giornata.

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

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui all'art. 6.

Non si considera lavoro festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

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

- lavoro straordinario 25%;
- lavoro notturno 15%;
- lavoro festivo 45%;
- lavoro straordinario festivo (oltre 8 ore) 46%;
- lavoro straordinario notturno (oltre 8 ore) 55%.

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

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

**Art. 19**  
*(Riposo settimanale)*

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

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

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

**Art. 20**  
*(Lavoro a tempo parziale)*

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

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

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

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro per tutti i giorni della settimana lavorativa;

- verticale, quando risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

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

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

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

**Clausole flessibili ed elastiche**

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

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

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

- lo svolgimento di altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari incompatibili con le variazioni di orario;

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi gravemente ammalati o portatori di handicap (legge n. 104/1992 e successive modificazioni);

- frequentazione di corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti da parte dei lavoratori che accedono alle 150 ore di cui all'articolo rubricato "Diritto allo studio";

- necessità di sottoporsi a cicli di cura in orari non compatibili con le variazioni patuite; accedere figli fino al compimento dell'8° anno di età.

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

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

Il lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10% per le ore svolte nei limiti delle 8 ore giornaliere e delle 40 ore settimanali.

Per le ore svolte oltre i suddetti limiti del normale orario contrattuale verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno in caso di lavoro straordinario.

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

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

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

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

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

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

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

Norma transitoria per il settore orolo, argenterio ed affini

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

Art. 21  
(Contratto a tempo determinato)

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

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

a) per la sostituzione di personale assente per malattia, congedo di maternità, congedo parentale, aspettativa, ferie;

b) per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o aggiornamento;

c) per esigenze di carattere stagionale ai sensi della legislazione vigente;

d) punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;

e) per incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;

f) per esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;

g) per esigenze di professionalità e di specializzazioni diverse da quelle presenti nel normale organico per l'esecuzione di commesse particolari;

h) ulteriori casistiche di ricorso al contratto a tempo determinato potranno essere individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

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

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

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

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

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

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

- nelle imprese da 0 a 4 dipendenti, così come sopra calcolati, fino a 2 lavoratori;

- nelle imprese da 5 a 10 dipendenti, così come sopra calcolati, fino a 4 lavoratori;

- nelle imprese con più di 10 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni due, con arrotondamento all'unità superiore.

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

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

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

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

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni in tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

ascezione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi della data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.  
Nel caso di assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore che abbia già prestato servizio presso la medesima impresa in forza di più contratti a termine, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, tali periodi verranno considerati utili ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici di anzianità, a condizione che tali rapporti non siano stati interrotti per un periodo superiore ai 12 mesi.

**Art. 22**  
(Tiracchio)

I lavoratori assunti ai sensi dell'art. 22, legge n. 56/1987 percepiranno per un periodo di sei mesi un trattamento economico pari all'80% della retribuzione globale, al lordo delle ritenute previdenziali, prevista dal presente c.c.n.l. per il lavoratore inquadrato nel 5° livello.

**Art. 23**  
(Ex indennità di contingenza)

Le parti convengono che i valori della ex indennità di contingenza sono, per ciascuna delle categorie professionali di cui all'art. 15, i seguenti:

Categoria	Importi
1*	1.018,015
2*	1.011,464
2* b	1.005,409
3*	1.001,632
4*	968,070
5*	963,123
6*	969,847

**Art. 24**  
(Definizione delle voci retributive)

Allo scopo di chiarire il significato delle voci retributive indicate in ogni singolo istituto, vengono adottate le seguenti definizioni:  
**Livello retributivo:** è quello stabilito contrattualmente nelle tabelle di cui all'art. 25.  
**Retribuzione di fatto:** è il livello retributivo di cui al punto precedente più l'indennità di contingenza maturata dal 1° maggio 1975, gli eventuali superminimi goduti dal lavoratore, nonché gli scatti di anzianità maturati.  
**Retribuzione globale di fatto:** è la retribuzione di fatto di cui al punto precedente più l'eventuale guadagno di cottimo o di incentivo o di altri elementi retributivi.  
Il frazionamento della retribuzione mensile in rateo orario si ottiene con il divisore 173.

**Art. 25**  
(Diritto alle prestazioni della bilateralità)

Le parti, nel confermare il valore e la natura originaria della bilateralità come uno strumento della contrattazione e non sostitutiva in alcun modo all'universalità dei servizi e delle prestazioni erogate dallo Stato stabiliscono che:

- 1) la bilateralità prevista dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle Associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di "welfare" contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;
  - 2) le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, contrattualizzato nel presente c.c.n.l.
  - 3) l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo; le prestazioni erogate dagli Enti bilaterali saranno fruitibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;
  - 4) a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfettario pari a € 25,00 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbitibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il I.f.r. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal c.c.n.l. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.
  - 5) a partire dal 1° luglio 2010 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota anticomprendensiva consistente in somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un importo medio di 12.500 euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:
    - a) Rappresentanza sindacale: 0,10% - 12,5 €;
    - b) Rappresentanza territoriale sicurezza e formazione sicurezza: 0,18% - 16,75 €;
    - c) Ente bilaterale nazionale: 0,01% - 1,25 €;
    - d) rappresentanza imprese: 0,25% - 31,25 €;
    - e) Fondo sostegno al reddito: 0,49% - 61,25 €.
 (questo importo è comprensivo dei 29,00 euro stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione);
  - 6) a partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%;
  - 7) con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene al 29,00 € di cui al punto 5, lett. e);
  - 8) in caso di elezione del Rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio SIEBNART della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto;
  - 9) le risorse relative al punto 5, lett. a), b), c), d), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.
- Al fine di consentire la necessaria gradualità per il passaggio tra il vecchio ed il nuovo meccanismo, le parti concordano che le aziende in regola con i contributi alla bilateralità sulla base delle disposizioni vigenti alla data del 1° luglio 2010, continueranno a seguire i meccanismi e gli importi previsti fino alla data del 31 dicembre 2010.

**Dichiarazione delle parti**

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

**Parte economica**

Le parti hanno convenuto i minimi tabellari come di seguito riportati:  
Ad integrale copertura del periodo di congenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfettario "una tantum" pari ad euro 247,00 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

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

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

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

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

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del I.f.r.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z']*

*[Large handwritten signatures at the bottom of the page]*



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

Al sensi di quanto previsto dall'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della paternità", a decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno pagare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 20,50 lordi mensili per ciascun livello di inquadramento.

A far data dalla presente l'Inpsa sono congelati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di consistenza; Elemento distinto della retribuzione (E.d.r.); Solitare metalmeccanica ed installazione di impianti.

Retribuzione tabellare a regime dall'1/1/2015	
Livello	Euro
1*	1.692,63
2*	1.574,92
2 <sup>B</sup>	1.427,12
3*	1.429,93
4*	1.347,31
5*	1.298,12
6*	1.237,88

Settore orafe, argentieri ed affini

Retribuzione tabellare a regime dall'1/1/2015	
Livello	Euro
1*	1.694,07
2*	1.578,32
3*	1.436,68
4*	1.351,22
5*	1.299,32
6*	1.231,91

Settore odontotecnico

Retribuzione tabellare a regime dall'1/1/2015	
Livello	Euro
1 <sup>S</sup>	1.756,04
1*	1.588,16
2*	1.604,36
3*	1.359,89
4*	1.280,41
5*	1.226,27
6*	1.179,85

Art. 26  
(Trasferte)

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

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

- a partire dal 1° marzo 1998: L. 58.000;
- a partire dal 1° gennaio 1999: L. 58.000;
- a partire dal 1° gennaio 2000: L. 60.000.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trattamento per il tempo di viaggio

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

- a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;
- b) corresponsione di un importo pari all'85% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex art. 6 (Lavoro straordinario, notturno e festivo).

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

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

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

Malattia ed infortunio

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

be

ab

E

Urberville

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

#### Rimborso spese viaggio

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

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

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

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

#### Permessi

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

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

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

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

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

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

X) Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo verrà riconosciuta una maggiorazione del 10% sui minimi della indennità di trasferta XI) La disciplina di cui al presente articolo non si applica nei confronti dei lavoratori:

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

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

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

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

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

b) che per l'attività esplicata devono normalmente spostarsi da località a località nell'ambito dello stesso centro urbano per la installazione e manutenzione di impianti: di riscaldamento, idraulici, sanitari, igienici, elettrodomestici, telefonici, di illuminazione, di misurazione, segnalazione e controllo ascensori e montacarichi, serramenti, manutenzione radio. La determinazione dei limiti territoriali dei centri urbani sarà fatta localmente dalle rispettive Associazioni sindacali territoriali. In caso di disaccordo deciderà l'ispettorato del lavoro competente.

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

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

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

#### Art. 27 (Reperibilità)

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

L'impegno alla reperibilità è volontario e dovrà risultare da atto scritto. Tale impegno potrà essere revocato dal lavoratore con un preavviso di almeno 30 giorni. In relazione a tale impegno, il lavoratore deve essere reperibile, anche fuori dalla propria abitazione, purché in grado di raggiungere il luogo di intervento secondo le modalità definite con l'azienda e di norma entro 30 minuti dalla chiamata.

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

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

In proposito, si conviene:

a) che i lavoratori reperibili, di norma, siano dotati di mezzo attrezzato al fine di rendere tempestivo l'intervento;  
b) che, per quanto possibile, siano ricercate ed attuate sul territorio su cui operano i lavoratori reperibili soluzioni tecnologiche ed organizzative adeguate al fine di rendere lo svolgimento del servizio più agevole, senza diminuire i livelli di affidabilità;  
c) che ai lavoratori addetti a tale servizio sia assicurato settimanalmente un riposo dalla reperibilità di almeno 24 ore consecutive, ricorrendo ad opportune turnazioni;

d) che l'impegno di reperibilità sia limitato ad un massimo di 7 giorni e comunque, per non più di un sabato e domenica nell'arco dello stesso mese. Il servizio di reperibilità viene compensato nelle seguenti misure giornaliere:

- reperibilità 24 ore: €. 10,00;

- reperibilità 16 ore: €. 5,00.

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

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

#### Art. 28 (Cumulo di mansioni e passaggio di categoria)

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

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

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

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Handwritten signatures at the bottom of the page]*

Il passaggio di categoria previsto dal precedente comma dovrà essere effettuato anche nel caso in cui le mansioni di categoria superiore vengano disimpegnate dal lavoratore non continuamente, purché la somma dei singoli periodi, nel giro massimo di tre anni, raggiunga mesi 6 per il passaggio alle altre categorie.  
La espiazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza o puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva e richiamo di durata non superiore alla durata normale del servizio di leva, aspettativa, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata ammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Art. 29  
(Molestie sessuali)

Le parti convengono che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro.  
Per molestia sessuale s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, inclusi atteggiamenti molesti di tipo visivo o verbale.  
I datori di lavoro adotteranno tutte le misure utili ad evitare comportamenti importuni, offensivi o insistenti, derivanti da molestie o ricatti sessuali, e a garantire un contesto lavorativo caratterizzato dal pieno rispetto della dignità di donne e uomini.  
Spetta ai Comitati paritetici territoriali - nella loro funzione di promozione di pari opportunità - il compito di organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno nelle aziende del settore, di gestire i singoli casi ed individuare comportamenti e percorsi idonei.

Art. 30  
(Provvedimenti disciplinari)

Le infrazioni al presente contratto e alle relative norme saranno punite:  
a) con richiamo verbale;  
b) con ammonizione scritta;  
c) con una multa fino ad un massimo di 3 ore di retribuzione;  
d) con la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni;  
e) con il licenziamento ai sensi dell'art. 32.  
I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentino risarcimento di danno dovranno essere versati all'INPS.  
Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.  
Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere conminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.  
Se il provvedimento non verrà conminato entro 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Art. 31  
(Ammonizioni, multe e sospensioni)

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

Art. 32  
(Licenziamento per mancanze)

L'azienda potrà procedere al licenziamento senza preavviso dell'operaio con la motivazione obbligatoria del provvedimento per iscritto, nei seguenti casi:  
- insubordinazione non lieve verso i superiori;  
- reati per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato o comunque, data la loro natura, si renda per essi impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;  
- risse all'interno dell'impresa, furto, frodi e danneggiamenti volontari o con colpa di materiali dell'impresa o di materiali di lavorazione;  
- trafugamento di disegno, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'impresa;  
- lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;  
- lavorazione e costruzione nell'interno dell'impresa, senza autorizzazione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi;  
- assenza ingiustificata per tre giorni di seguito o per tre volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno;  
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 31, quando siano stati conminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo.  
Ai fini della recidiva non si terrà conto dei provvedimenti, trascorsi due anni dalla loro conminazione.  
Indipendentemente dai provvedimenti di cui sopra in caso di danneggiamento volontario o per colpa grave o di furto, il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni.

Art. 33  
(Reclami sulla retribuzione)

A) La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con scadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, secondo le consuetudini dell'impresa.  
All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'impresa, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la ritenzione delle trattenute.  
B) Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta pago o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.  
Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento. La parte di retribuzione non contestata sarà comunque normalmente corrisposta al lavoratore.

Art. 34  
(Controversie)

Fermo restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate, qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione alle competenti Associazioni sindacali territoriali degli artigiani e dei lavoratori.  
In caso di mancato accordo per diversa interpretazione del contratto, prima di adire l'Autorità giudiziaria, la vertenza sarà demandata all'esame delle parti stipulanti il presente contratto.

Art. 35  
(Cessione - Trasformazione - Trapasso - Cessazione e fallimento dell'impresa)

Nel caso di cessione o trapasso o trasformazione o cessazione dell'impresa, il lavoratore che resta alle dipendenze della ditta subentrante, conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato in tutto quanto gli compete.  
Se il licenziamento è causato da fallimento o cessazione dell'azienda il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità nonché alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials on the left.

Art. 36  
(Indennità in caso di morte)

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

Art. 37  
(Previdenza complementare)

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il costituendo Fondo pensione integrativa denominato FONDO DIGNITA'.

Art. 38  
(Insciudibilità delle disposizioni del contratto)

Le disposizioni del presente contratto sono correlative ed inscindibili fra loro e non ne è ammessa, pertanto, la parziale applicazione.  
Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, ovvero a Fondi per la formazione professionale da Enti pubblici nazionali o regionali o dalla CEE, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme del c.c.n.l. e di legge in materia di lavoro.  
Ferma restando l'insciudibilità di cui sopra, le parti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni di miglior favore esistenti.

Art. 39  
(Ente Bilaterale)

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di costituire l'Ente Bilaterale Contrattuale di riferimento denominato EBNART (Ente Bilaterale Nazionale Artigianato) concordano inoltre di utilizzare un Ente Bilaterale già costituito da una o più delle Parti Sociali firmatarie del presente Protocollo d'intesa, e del rispettivo CCNL, già in possesso dei codici Uniemens e INPS per l'applicazione del CCNL e dei rispettivi servizi derivati (busta paga, fondo interprofessionale, formazione normale e professionalizzante etc.) almeno fino all'ottenimento di detti codici anche da parte dell'Ente Bilaterale Contrattuale EBNART.

Art. 40  
(Fondo Interprofessionale)

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato INFOCUS per tutto quello che prevede la normativa vigente.

Art. 41  
(Sanità integrativa)

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare la più importante società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

Art. 42  
(Decorrenza e durata)

Il presente contratto ha decorrenza dal 1° novembre 2014 e dura fino al 31 dicembre 2015 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno sempreché non venga disdetto da una delle parti entro sei mesi dalla scadenza.  
Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

ba ce K Unibell MA

Parte seconda  
EX OPERAI

Art. 1  
(Assunzioni)

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

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

L'assunzione si intende avvenuta ad ogni effetto per la località indicata all'atto dell'assunzione stessa.  
Prima dell'assunzione l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'impresa.

Chiarimento a verbale

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

Art. 2  
(Documenti)

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

- a) carta d'identità o documento equipollente;
- b) libretto di lavoro o documento equipollente;
- c) Mod. 01/M delle assicurazioni sociali qualora ne sia già provvisto;
- d) codice fiscale;
- e) documenti necessari per usufruire degli assegni familiari se l'operaio ne ha diritto;
- f) certificato di residenza ed ogni altro documento o dichiarazione previsti dalle disposizioni di legge.

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

Art. 3  
(Festività)

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi di cui all'art. 19, Parte prima (Riposo settimanale);

- b) le festività di:

25 aprile (Anniversario della Liberazione);

1° maggio (Festa del lavoro);

- c) le festività di cui appresso:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania (6 gennaio);

3) Lunedì di Pasqua (mobile);

4) Assunzione di M.V. (15 agosto);

5) Ognissanti (1° novembre);

6) Immacolata Concezione (8 dicembre);

7) Natale (25 dicembre);

8) S. Stefano (26 dicembre).

Per il trattamento delle festività di cui ai punti b) e c) valgono le norme di legge. Le festività che coincidono con la domenica saranno retribuite nella misura di 1/6 dell'orario contrattuale.

Per quanto riguarda le due festività la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (2 giugno, 4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede l'impresa. Qualora la festività del S. Patrono del luogo coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento delle festività ad altra data od il pagamento della stessa.

Per la festività di cui al punto c) verrà applicato il trattamento previsto dalla legge 30 settembre 1954, n. 90.

Nei casi di assenza dal lavoro nel giorno festivo di cui al punto d) per i quali i lavoratori percepiscono un trattamento a carico dei relativi istituti previdenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.), l'impresa integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Dichiarazione a verbale

1. Dalla normativa di cui al presente articolo non possono conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi rispetto alle situazioni vigenti.
2. In seguito al ripristino della festività dell'Epifania, di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 752, ed alla conseguente riduzione dei "gruppi di 8 ore" di cui al 3° comma dell'articolo 18 Parte prima (Ex festività) ai lavoratori, cui si applica la disciplina speciale Parte seconda, retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta una erogazione pari ad 1 ora e 20' che sarà pagata alla fine di ciascun anno con la retribuzione in atto a tale data.

Art. 4  
(Apprendistato)

Per la disciplina dell'apprendistato si fa rinvio all'accordo che viene allegato al presente contratto (Allegato A).

Art. 5  
(Sospensione del lavoro)

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, le Organizzazioni sindacali periferiche, su richiesta di una delle parti, potranno incontrarsi per un esame della situazione.

Art. 6  
(Lavoro a cottimo)

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.  
Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'impresa in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 5% del minimo di paga tabellare.  
Tale condizione si presume adempiuta quando gli operai lavoratori a cottimo nel medesimo gruppo abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 5%.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Art. 7  
(Ferie)

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie di 160 ore retribuite, pari a 4 settimane.

I giorni festivi di cui ai punti b) e c) dell'art. 3 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancata ferie. L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli operai compatibilmente con l'esigenza di lavoro.

Al lavoratore che all'epoca della ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, di norma spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

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

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via eccezionale il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie per le giornate di ferie oltre le tre settimane, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità pari alla relativa retribuzione.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto.

Le singole giornate di ferie si intendono ragguagliate ad 8 ore e la retribuzione relativa sarà possibilmente corrisposta all'inizio del godimento delle ferie stesse, assicurando comunque al lavoratore un congruo acconto.

**Diritti individuali: utilizzo ferie e permessi**

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

#### Art. 8 (Gratifica natalizia)

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

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

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei periodi previsti di conservazione del posto, i periodi di assenza per gravidanza e puerperio ad integrazione delle quote erogate dagli istituti.

#### Art. 9 (Aumenti periodici di anzianità)

A partire dal + il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° luglio 1992;

b) dal 1° luglio 1992 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica.

Le OO.AA. e le Organizzazioni dei lavoratori dipendenti rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentanti, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti c.c.n.l.

Le Organizzazioni dei lavoratori dipendenti si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di 5 bienni.

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

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1981 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1980 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Lo scatto di anzianità in corso di maturazione al 31 dicembre 1980 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente maturate. Tale somma verrà riassorbita nel primo scatto al 5% al momento della maturazione di questo.

I lavoratori che abbiano maturato il quarto aumento periodico (previsto dalla precedente normativa) dalla data del 31 marzo 1979 matureranno il primo aumento periodico secondo il nuovo regime il 1° aprile 1982.

A partire dal 27 novembre 1997 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni. Alla data del 30 giugno 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

Livelli	Importo massimo
Primo	352.000
Secondo	311.000
Secondo B	279.000
Terzo	259.000
Quarto	232.000
Quinto	216.000
Sesto	198.000

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 27 novembre 1997 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

Livelli	Importo massimo
Primo	83.789
Secondo	58.305
Secondo B	50.804
Terzo	47.040
Quarto	42.051
Quinto	39.200
Sesto	35.836

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti al presente c.c.n.l.

Per i lavoratori di cui alla Parte terza, in forza alla data del 25 luglio 1979 restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. del 9 febbraio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

#### Art. 10 (Igiene e sicurezza del lavoro)

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

#### Art. 11 (Indumenti di lavoro)

Al lavoratore che in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso l'impresa.

Art. 12  
(Trattamento in caso di malattia e infortunio)

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro il giorno successivo, salvo casi di giustificato impedimento. In ogni caso il lavoratore dovrà inviare all'impresa, entro 48 ore, il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata. L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti. In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi. In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti. Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondente al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto. Analogamente, nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso. Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo della malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario. Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore ai quattro mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale. In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:  
a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;  
b) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore. A partire dal 1° giugno 1976 le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione di fatto netta. Tale integrazione verrà corrisposta, a partire dal quarto giorno compreso, e fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore. In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza rientranti nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato. Nel caso di malattia di durata superiore a 7 (sette) giorni la integrazione decorrerà dal primo giorno di malattia. L'integrazione di cui sopra sarà corrisposta per la durata massima di 150 giorni.

Anticipazione prestazioni INAIL infortunio sul lavoro  
Le parti, viste la vigente normativa di legge in materia, si attiveranno congiuntamente nei confronti dell'INAIL al fine di verificare la possibilità, senza oneri aggiuntivi per i datori di lavoro, della anticipazione da parte dei datori medesimi della indennità prevista a favore dei presalari di lavoro in caso di infortunio sul lavoro. Entro la vigenza contrattuale le parti si incontreranno per verificare l'attuazione di quanto sopra.

Art. 13  
(Congedo matrimoniale)

In caso di congedo matrimoniale compete al lavoratore ed alla lavoratrice non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi remunerati con la retribuzione di fatto (pari a 80 ore) comprensiva di quanto corrisposto dall'INPS. Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali, né potrà essere considerato in tutto o in parte, come periodo di preavviso di licenziamento. La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dall'operaio con un preavviso di almeno 6 giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 14  
(Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta una integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta. In caso di estensione a norma di legge oltre detti termini del periodo di assistenza obbligatoria si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello previsto dalla legge.

Art. 15  
(Chiamata alle Armi)

In caso di chiamata alle armi si fa riferimento alle leggi vigenti in materia. Per il richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 3 maggio 1955, n. 370. Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro.

Art. 16  
(Divieti)

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso imprese diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Art. 17  
(Assenze)

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato. L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate. L'importo della multa non potrà mai superare 4 ore della retribuzione base. Prolungandosi l'assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, il lavoratore può essere licenziato ai sensi dell'art. 32, Parte prima (Licenziamento per mancanze). L'assenza ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Art. 18  
(Permessi)

Durante le ore di lavoro l'operaio non può lasciare l'impresa senza regolare autorizzazione.

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

Diritti individuali: utilizzo ferie e permessi  
Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto della necessità organizzativa dell'impresa.

Art. 19  
(Consegna e conservazione degli utensili personali)

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente il lavoratore deve farne richiesta al proprio datore di lavoro. Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

È preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli arredi, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato. Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione. Qualsiasi variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'impresa di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge. Il lavoratore deve interessarsi di fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli esportare.

Art. 20  
(Preavviso di licenziamento e dimissioni)

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 32, Parte prima (Licenziamento per mancanza) e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni in caso di anzianità di servizio presso l'impresa fino a 5 anni;
- 8 giorni in caso di anzianità oltre i 5 anni e fino a 10;
- 10 giorni in caso di anzianità oltre i 10 anni.

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione, compatibilmente con le esigenze di lavoro.

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

Art. 21  
(Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuta all'operaio una indennità di anzianità da calcolarsi secondo quanto disposto dalle vigenti disposizioni di legge nelle seguenti misure:

- 1) per anzianità di servizio maturata al 30 settembre 1968 gg. 4 pari a 32 ore di retribuzione;
- 2) per anzianità di servizio maturata dal 1° ottobre 1968 al 31 dicembre 1973: gg. 7 dal primo al decimo anno compiuto pari a 56 ore di retribuzione; gg. 9 dall'undicesimo al ventesimo compiuto pari a 72 ore di retribuzione; gg. 12 oltre il ventesimo anno compiuto pari a 96 ore di retribuzione;
- 3) per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974: gg. 9 dal primo al quinto anno compiuto pari a 72 ore di retribuzione; gg. 13 dal sesto al quindicesimo anno compiuto pari a 104 ore di retribuzione; gg. 15 oltre i 15 anni compiuti pari a 120 ore di retribuzione;
- 4) per anzianità di servizio maturata dal 1° aprile 1979: dal primo al quinto anno compiuto 90 ore di retribuzione; dal sesto al quindicesimo anno compiuto 130 ore di retribuzione.

Il calcolo dell'indennità di anzianità sarà effettuato sulla retribuzione globale di fatto in vigore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro con l'esclusione della contingenza maturata a decorrere dal 1° febbraio 1977, pertanto la contingenza non conglobata utile per il calcolo dell'indennità di anzianità che va quindi aggiunta a talo fine ai livelli salariali è la seguente:

Livelli	Importi
1°	4.580
2°	4.580
2° bis	10.523
3°	8.859
4°	9.923
5°	11.130
6°	10.742
7°	11.078

Le predette norme valgono per il computo dell'indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento di fine rapporto di lavoro viene regolato dall'art. 2120 del codice civile, della legge 29 maggio 1982, n. 297 e da quanto previsto al punto 4), 1° comma, del presente articolo.

In osservanza della legge 29 maggio 1982, n. 297, art. 5, a far data dal 1° gennaio 1990, il t.f.r. viene computato nella misura prevista all'art. 1 della legge medesima.

La parte, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., convengono che a decorrere dal 27 novembre 1987 la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 16, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.



Parte terza  
EX IMPIEGATI

Art. 1  
(Assunzioni)

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

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

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

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

Art. 2  
(Documenti)

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

- a) carta d'identità o documento equipollente;
- b) libretto di lavoro o documento equipollente;
- c) Mod. 01/M delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
- d) codice fiscale.

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

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

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

Art. 3  
(Festività)

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 19 (Parte prima - Comune);
- b) le festività del:  
25 aprile (Anniversario della Liberazione);  
1° maggio (Festa del lavoro);
- c) le festività di cui appresso:  
1) Capodanno;  
2) il 6 gennaio;  
3) il lunedì dopo Pasqua;  
4) Assunzione di M.V. (15 agosto);  
5) Ognissanti;  
6) Immacolata Concezione (8 dicembre); 7) Natale (25 dicembre); 8) S. Stefano (26 dicembre).

Per quanto riguarda le due festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (2 giugno, 4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

d) Il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono.

Per il trattamento delle festività di cui al punto b) valgono le norme di legge.

Le ore di lavoro compiute durante i giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora una delle festività elencate ai punti b), c) e d) del 1° comma cada di domenica, agli impiegati è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorano di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno compensativo.

Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 18, Parte prima.

Art. 4  
(Aumenti periodici di anzianità)

I lavoratori di cui alla presente Parte terza assunti a partire dal 26 luglio 1979 per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° luglio 1992;

b) dal 1° luglio 1992 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età. Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica.

Le OO.AA. e le Organizzazioni dei lavoratori dipendenti rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentanti, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti c.c.n.l.

Le Organizzazioni dei lavoratori dipendenti si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Al fine del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di cinque bienni.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare a decorrere dal 1° gennaio 1980 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sulla indennità di contingenza.

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

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi contrattuali in atto alle singole scadenze mensili.

I lavoratori di cui alla presente Parte terza in forza alla data del 25 luglio 1979 proseguiranno nella maturazione dei 12 aumenti periodici di anzianità calcolati sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore. In caso di passaggio dei lavoratori di cui alla presente Parte terza in forza alla data del 25 luglio 1979 a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di anni decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariato qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato dell'importo del 50% degli scatti di cui alla prima parte del comma precedente.

Il passaggio dal 5° al 4° livello della classificazione unica poiché avviene nell'ambito delle diverse categorie impiegate d'ordine, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma, e gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati sui minimi di stipendio della nuova categoria d'ordine alla quale l'impiegato è stato assegnato.

A decorrere dal 1° gennaio 1981 in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di lire 3.000 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 dai lavoratori di cui alla presente Parte terza in forza alla data del 25 luglio 1979. Detta somma costituirà apposito aumento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Pertanto le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1980 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

In deroga a quanto previsto al 7° comma del presente articolo gli aumenti periodici dei lavoratori di cui alla Parte terza in forza alla data del 25 luglio 1979, maturati dopo il 1° gennaio 1980 continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979. Di conseguenza per i suddetti valori e gli aumenti periodici, non si farà luogo ad alcuna operazione di ricalcolo in relazione alle variazioni dei minimi contrattuali di stipendio mensile previste alle date del 1° agosto 1979, 1° agosto 1980, 1° settembre 1981 e a quelle previste dal presente c.c.n.l.

CB

ce

K

Ughella

30

A partire dal 27 novembre 1997 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.  
 Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni. Alla data del 30 giugno 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

Livello	Importo massimo
Primo	352.000
Secondo	311.000
Secondo B	279.000
Terzo	259.000
Quarto	232.000
Quinto	216.000
Sesto	196.000

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 27 novembre 1997 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

Livello	Importo massimo
Primo	63.789
Secondo	56.305
Secondo B	50.004
Terzo	47.040
Quarto	42.051
Quinto	39.200
Sesto	35.538

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria. La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti al presente c.c.n.l.  
 Per i lavoratori di cui alla Parie terza, in forza alla data del 25 luglio 1979 restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. del 9 febbraio 1993.  
 Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni arugiane firmatarie del presente c.c.n.l.

**Art. 5**  
 (Indennità maneggio denaro - Cauzione)

L'impiegato la cui normale mansione consiste nel maneggio di danaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% minimo di stipendio della categoria o gruppo di appartenenza e della indennità di contingenza.  
 Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.  
 I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

**Art. 6**  
 (Ferie)

L'impiegato ha il diritto ogni anno a un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione globale di fatto come se avesse prestato servizio pari a:  
 - per anzianità da 1 a 18 anni compiuti: 4 settimane retribuite; -  
 - per anzianità oltre i 18 anni: 4 settimane più 5 giorni retribuiti.  
 I giorni festivi di cui all'art. 3 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento feriale.  
 Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancata ferie.  
 L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli impiegati compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.  
 All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver ancora una anzianità di almeno 1 anno di servizio continuativo presso l'azienda, spetterà per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale di cui il 1° comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero; il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.  
 In caso di licenziamento o di dimissioni all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.  
 Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.  
 Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.  
 Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.  
 Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, l'impiegato non sia ammesso al godimento delle ferie per giornate di ferie oltre le 15, è permessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.  
 L'indennità dovuta all'impiegato per giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione globale di fatto.  
 In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto all'impiegato il rimborso delle spese relative al viaggio.  
 Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

**Art. 7**  
 (Tredicesima mensilità)

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'impiegato in occasione della ricorrenza natalizia una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto percepita dall'impiegato stesso. La corrispondenza deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.  
 Nel caso di inizio o di cessazione di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.  
 Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

**Art. 8**  
 (Trattamento di malattia ed infortunio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire l'azienda il secondo giorno di assenza e inviare alla azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. In caso di interruzione del servizio, dovuto a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:  
 a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;  
 b) 8 mesi di anzianità di servizio oltre i 5 anni compiuti.  
 Per le anzianità di cui al punto a): intera retribuzione globale per i primi 2 mesi, metà per i 4 mesi successivi; per le anzianità di cui al punto b): intera retribuzione globale per i primi 3 mesi, metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi.  
 In caso di più malattie l'impiegato avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.  
 L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro all'impiegato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.  
 L'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:  
 1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;  
 2) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

cc  
 ce

R

W. Orlandi

31

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.  
 Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente quelli di cui ai punti a) e b) l'impiegato percepirà il normale trattamento assicurativo.  
 Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.  
 Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere il servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.  
 Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso o del trattamento di fine rapporto.  
 Per l'assistenza o il trattamento in caso di malattia o di infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti in materia.  
 Per gli impiegati coperti di assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposta dalla azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.  
 Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'invalidità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.  
 L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, per dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).  
 Le parti convengono inoltre che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a quattro mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.  
 Le parti, vista la vigente normativa di legge in materia, si attiveranno congiuntamente nei confronti dell'INAIL, al fine di verificare la possibilità, senza oneri aggiuntivi per i datori di lavoro, della anticipazione da parte dei datori medesimi della indennità prevista a favore dei prestatori di lavoro in caso di infortunio sul lavoro. Entro la vigenza contrattuale le parti si incontreranno per verificare l'attuazione di quanto sopra.

**Art. 9**  
(Congedo matrimoniale)

In caso di matrimonio compale agli impiegati ed alle impiegate non in prova un periodo di congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi durante il quale l'impiegato è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.  
 Il congedo matrimoniale non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.  
 La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.  
 Il congedo matrimoniale è altresì dovuto all'impiegato che si dimetta per contrarre matrimonio.  
 Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.  
 L'impiegato dovrà presentare alla ditta il certificato di matrimonio entro 60 giorni di inizio del congedo.

**Art. 10**  
(Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.  
 In tal caso, alla lavoratrice assente nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta una integrazione del trattamento IHPS fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta.  
 In caso di estensione a norma di legge oltre dei termini del periodo di assistenza obbligatoria si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole previsto dal presente contratto e quello previsto dalla legge.

**Art. 11**  
(Chiamata alle Armi)

La chiamata alle armi, o servizio equipollente, o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.  
 L'impiegato chiamato alle armi o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.  
 L'impiegato chiamato alle armi per il servizio di leva ha diritto alla decorrenza di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, sempreché l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.  
 Se l'impiegato chiamato alle armi o richiamato risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competentigli, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alla indennità sostitutiva.  
 Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi e sia per la chiamata per adempire agli obblighi di leva, le norme stabilite nel presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

**Art. 12**  
(Doveri dell'impiegato)

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'applicazione delle mansioni affidategli e in particolare:  
 1) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;  
 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;  
 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda né svolgere attività contraria agli interessi di produzione aziendale, non abusare dopo il contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale delle notizie attinte durante il servizio. A sua volta l'impresa non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui al presente comma e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del codice civile; 4) avere cura dei locali, del mobilio, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

**Art. 13**  
(Assenze e permessi)

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo in casi di impedimento giustificato. Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Dichiarazione a verbale

La dichiarazione di cui al 2° comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

**Art. 14**  
(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'indennità e della categoria cui appartiene l'impiegato.  
 I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.  
 La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.  
 E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Anni di servizio	Mesi	
	1° e 2° cat.	3°, 4°, 5°, 6° cat.
Fino a 5	1 e 1/2	1
Oltre 5 fino a 10	2	1 e 1/2
Oltre 10	2 e 1/2	2

ve  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]

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

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

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

**Art. 15**

*(Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto)*

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro. Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese, di almeno quindici giorni, verranno considerate come mese intero. Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, gli eventuali premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato nonché l'indennità di contingenza.

La predetta norma vale solo per il computo della indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982. Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento viene regolato dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 (vedi allegato).

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, convengono che a decorrere dal 27 novembre 1987 la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 16, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

**Art. 16**

*(Certificato di lavoro)*

Al sensi dell'art. 2124 del codice civile l'impresa dovrà rilasciare all'impiegato - all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e sempreché non sia in possesso del libretto di lavoro - un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'impiegato è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

**Art. 17**

*(Igiene e sicurezza del lavoro)*

Le imprese manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare l'incolumità dei lavoratori curando l'igiene, l'aerazione, l'illuminazione, la pulizia, il riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge; così come, nei casi previsti dalla legge saranno messi a disposizione degli impiegati i mezzi protettivi e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori degli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività. Le norme richiamate dal presente articolo si intendono completate con le altre disposizioni previste dalle vigenti leggi in materia.

**Art. 18**

*(Trattamento in caso di temporanea sospensione dal lavoro o riduzione dell'orario di lavoro)*

In caso di temporanea sospensione dal lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dall'azienda o dalle competenti autorità lo stipendio mensile e l'indennità di contingenza non subiranno riduzioni, salvo diverso accordo tra le parti in sede sindacale.

Detto accordo potrà prevedere l'intervento economico del Fondo bilaterale costituito tra le parti a norma dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 e successive modificazioni.

GG

GG

R

Umberto

GG

Allegato A

Apprendistato

Regolamentazione nazionale per la disciplina dell'apprendistato nelle aziende artigiane metalmeccaniche ed installatrici di impianti

Premessa

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

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

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

a) apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

b) apprendistato professionalizzante;

c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;

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

Art. 1

(Norme generali)

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista finalizzato al conseguimento di una qualificazione superiore rispetto al patrimonio professionale iniziale, attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico-professionali. Per quanto non previsto dalla presente regolamentazione si applicano le vigenti leggi in materia e le norme del presente c.c.n.l.

Art. 2

(Età di assunzione)

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

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

Ai sensi dell'art. 49, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Art. 3

(Forma e contenuto del contratto)

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione e ogni altra indicazione contrattuale utile. Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il piano formativo individuale (PFI). Il contratto di apprendistato può essere instaurato per il conseguimento delle qualifiche operaie, intermedie ed impiegatizie presenti nelle categorie (o livelli) della 1ª alla 6ª e per le relative mansioni.

Art. 4

(Periodo di prova)

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

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

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

Art. 5

(Apprendistato presso altri datori di lavoro)

Il periodo di apprendistato iniziale presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto nell'ambito del diritto-dovere di formazione, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

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

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

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

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

Art. 6

(Durata dell'apprendistato professionalizzante)

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

Settore metalmeccanico e installazione di impianti:

- 1° gruppo (cat. 1ª, 2ª, 2ª-bis, 3ª) durata: 5 anni e 6 mesi;

- 2° gruppo (cat. 4ª, 5ª) durata: 5 anni.

Settore odontotecnico:

- 1° gruppo (cat. 1ªS, 1ª, 2ª, 3ª) durata: 5 anni e 6 mesi;

- 2° gruppo (cat. 4ª, 5ª) durata: 5 anni.

Settore orolo, argentero ed affini:

- 1° gruppo (cat. 1ª, 2ª, 3ª) durata: 5 anni e 6 mesi;

- 2° gruppo (cat. 4ª, 5ª) durata: 5 anni.

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

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

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

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

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

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

Art. 6 bis

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

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

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

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

Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le Associazioni artigiane e le Organizzazioni sindacali.  
I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

**Art. 7**  
*(Retribuzione)*

Il trattamento economico dell'apprendista è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione tabellare della corrispondente categoria (o livello) che verrà raggiunta al termine del periodo di apprendistato.  
Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione globale di fatto dell'apprendista potrà superare la retribuzione globale di fatto del lavoratore inquadrato nella categoria di destinazione, al netto delle ritenute previdenziali.  
Progressione della retribuzione:

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

**Art. 8**  
*(Piano formativo individuale - PFI)*

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

Il piano formativo individuale potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor.  
Ferma restando la competenza regionale in materia le parti allegano al presente c.c.n.l. uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

**Art. 9**  
*(Formazione dell'apprendista)*

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

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

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

2) tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale in relazione alla qualificazione da raggiungere: conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tematiche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo o di contesto.  
Le ore di formazione formale sono 120 l'anno, di cui indicativamente 1/3 dedicato alle tematiche di base di tipo trasversale e 2/3 dedicati per tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale.

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

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

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

**Art. 10**  
*(Capacità formative dell'impresa)*

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

- disponibilità di locali idonei attrezzati in funzione della formazione da erogare;

- presenza di tutor o di lavoratori con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

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

**Art. 11**  
*(Tutor)*

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

**Art. 12**  
*(Profili formativi apprendistato)*

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

Dichiarazione a verbale

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

**Art. 13 (Ferie)**

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

**Art. 14**  
*(Gratifica natalizia - Tredicesima)*

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

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

**Art. 15**  
*(Trattamento economico per malattia ed infortunio)*

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

**Art. 16**  
*(Attribuzione della qualifica)*

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

**Art. 17**  
*(Decorrenza)*

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

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

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

Be

Be

R

Montabell

Art. 18  
(Recesso ex art. 2118 cod. civ.)

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

Art. 19  
(Disposizioni finali)

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. Sono fatte salve specifiche diverse previsioni legislative o contrattuali.  
In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui al presente c.c.n.l.  
A fronte di eventuali modifiche legislative in materia di apprendistato, le parti firmatarie si incontreranno prontamente.

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

Allegato B

Profili formativi per il settore metalmeccanica ed installazione di impianti

ADDETTO AGLI IMPIANTI ED AI PROCESSI METALLURGICI E MECCANICI

Figure professionali  
Addetto conduzione impianti  
Addetto impianti sistemi automatizzati  
Coilatore  
Fonditore  
Laminatore  
Vanicciatore  
Stampatore  
Formatore a mano  
Anilista a mano  
Carpentiere in ferro  
Tagliatore con fiamma  
Saldatore

Area di attività

L'addetto che, avendo presente il ciclo di produzione e la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi metallurgici, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto finale

Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.

S.Q.A.

- Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità

controllo qualità

- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti

caratteristiche della componentistica degli impianti

- Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità
- Saper intervenire sull'impianto utilizzato con operazioni di carico e scarico anche utilizzando apparecchiature di sollevamento
- Saper eseguire la saldatura elettrica e ossidocelulenica con tecnologia manuale o automatizzata
- Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti
- Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

manutenzione preventiva e straordinaria

- Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere e saper utilizzare le più comuni attrezzature da banco
- Saper utilizzare il computer per ottenere informazioni necessarie allo svolgimento della propria attività
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto

ADDETTO ALLE MACCHINE UTENSILI

Figure professionali  
Addetto macchine attrezzate  
Fresatore  
Tornitore  
Addetto macchine a controllo numerico

Area di attività

L'addetto, sulla base di prescrizioni o cicli di lavoro o disegni, utilizzando anche procedure informatiche, conduce macchine operatrici mettendone a punto la regolazione e controllando la qualità del prodotto anche attraverso variazione dei parametri tecnici di processo; è in grado di intervenire in operazioni di manutenzione ordinaria e preventiva.

Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo

controllo qualità

- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine

caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità

- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere le caratteristiche ed il funzionamento delle macchine anche a CNC (fresatrici, torni, rotitrici, saldatrici, centri di tornitura, centri di lavoro, ecc.) e capacità di lavoro della macchina

Essere in grado di collaborare con l'attrezzista per le operazioni di installazione degli attrezzi sulle macchine

- Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione (montaggio, codifica, presetting) in base alla scheda utensili ricevuta, sostituirli e provvedere alla loro manutenzione garantendo lo standard qualitativo richiesto dalla scheda controllo qualità
- Saper eseguire le operazioni di misura previste dalla scheda controllo qualità e registrare i dati rilevati garantendo lo standard qualitativo richiesto in autocontrollo

Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

- Saper effettuare semplici lavorazioni su banco
- Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati
- Conoscere i principi base dell'informatica e dei linguaggi di programmazione utilizzati
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto

MONTATORE/INSTALLATORE/ATTEZZISTA/MANUTENTORE MECCANICO

Figure professionali  
Riparatore  
Tubista  
Tubista impianti termosantari e di condizionamento  
Ramista  
Primarista  
Montatore macchinario  
Manutentore meccanico  
Costruttore su banco (calibrista)  
Costruttore su macchine  
Manutentore meccanico  
Installatore impianti

be

be

be

W. M. L. B. B.

MM



Altrezista  
Attrezzatore di macchine

Area di attività

L'addetto, sulla base di indicazioni, schede di manutenzione preventiva, disegni tecnici o schemi o cicli di lavorazione, esegue lavori di precisione e di natura complessa, per la costruzione/adattamento, riparazione, manutenzione al banco o su macchine operatrici, montando le attrezzature o macchinari o loro parti o impianti anche termoisolanti con controllo e messa a punto degli stessi.

Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.O.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza, compresa quella inerente l'impiantistica termotecnica; disegno di insieme e dei particolari, distinto base tecnica, ciclo di montaggio, scheda controllo qualità, piani di manutenzione preventiva
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine, compresi elementi di elettromeccanica
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche e meccaniche dei materiali impiegati nella costruzione del prodotto
- Conoscere la gestione del processo di montaggio, saper sviluppare un programma di montaggio, saper eseguire il montaggio di gruppi o sottogruppi meccanici o sapere dove intervenire con lavorazioni su banco, anche tramite la saldatura, e con le macchine utensili, per adattamenti eventualmente richiesti
- Saper eseguire la messa a punto delle macchine attrezzate e la regolazione degli impianti e modificare i complessi attrezzati esistenti in modo da variare le prestazioni finali
- Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria ed essere in grado di operare con colleghi in manutenzione preventiva e straordinaria degli impianti
- Conoscere gli strumenti e le tecniche di misura e di controllo per effettuare quanto richiesto dalla scheda controllo qualità ricevuta
- Conoscere gli strumenti ed i macchinari di lavoro, compresi quelli per l'attrezzaggio
- Conoscere le caratteristiche della componentistica meccanica ed elettromeccanica
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto

MONTATORE/INSTALLATORE/MANUTENTORE  
ELETTRICO - ELETTROMECCANICO - ELETTRONICO

Figure professionali

Guardafili  
Giuntista  
Installatore impianti elettrici  
Manutentore elettrico  
Addetto montaggio parti elettroniche  
Addetto montaggio parti elettromagnetiche  
Addetto cabine produzione e trasformazione elettrica  
Cablature  
Installatore impianti di sicurezza  
Installatore impianti telefonia interna  
Installatore impianti hardware  
Tecnico hardware  
Riparatori di elettrodomestici - radio e TV  
Riparatori di impianti di ricezione  
Attrezzista linee telefoniche  
Antennista radar

Area di attività

L'operatore, sulla base di disegni tecnici, interviene nel montaggio, ripristino o riparazione di Impianti elettrici di alta e bassa tensione, impianti elettronici e informatici e delle relative parti, di computers e di impianti di ricezione anche satellitare nonché di reti telefoniche e telematiche utilizzando anche strumentazione informatica, con controllo e messa a punto o in servizio con le opportune verifiche.

Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Conoscere e applicare la normativa di settore
- Leggere e interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: schemi elettrici anche con componentistica elettronica, capitolati, piani della qualità con livelli standard qualitativi per componentistica e circuizione
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Conoscere gli elementi di base dell'elettrotecnica e dell'elettronica
- In riferimento allo schema dato saper scegliere i materiali ed i componenti necessari e realizzare in autonomia impianti di illuminazione e distribuzione elettrica in ambito civile
- Collaborare alla messa a punto di impianti e macchine elettriche e partecipare al loro collaudo
- In riferimento allo schema dato individuare i componenti anche elettronici di quadri di comando, controllo e regolazione di macchina ed impianti, operare il cablaggio delle apparecchiature e la installazione del quadro a bordo macchina
- Conoscere e saper gestire tramite tecnologia PLC circuiti elettropneumatici ed oleodinamici
- Saper installare reti di distribuzione anche informatica di tipo LAN ed intervenire su reti a banda larga
- Saper eseguire le lavorazioni meccaniche che possono essere richieste per la realizzazione degli impianti (alloggiamento apparecchiature, ...)
- Conoscere e identificare i problemi elettrici in fase di manutenzione degli impianti elettrici civili e/o industriali
- Conoscere i metodi da applicare ed essere in grado di effettuare una ricerca guasti
- Saper controllare le riparazioni eseguite e saper eseguire una prova di ripristino
- Registrare sulla documentazione tecnica le fasi del lavoro ed i risultati
- Conoscere ed utilizzare gli strumenti e le tecniche di misura e di controllo specifici per gli impianti elettrici
- Conoscere gli strumenti ed i macchinari di lavoro
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria - Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto

ADDETTO ALLA MANUTENZIONE MEZZI DI TRASPORTO

Figure professionali

Elettroauto  
Autoriparatore  
Carroziere  
Gommista

Area di attività

L'operatore è in grado, con l'ausilio di disegni o guide tecniche, di smontare, rimontare e revisionare gruppi propulsori - organi di trasmissione/direzione, impianti elettrici e componenti elettroniche di mezzi di trasporto, effettuando controlli e regolazioni anche con strumenti diagnostici informatici, inoltre è in grado di intervenire per ripristinare o sostituire parti della scocca e della carrozzeria degli stessi automezzi.

Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper scegliere e acquisire il materiale necessario
- Saper effettuare interventi sui differenti impianti degli automezzi
- Saper effettuare una diagnosi in base ad un esame metodico delle anomalie
- Essere in grado di decidere il metodo di riparazione ed effettuare le riparazioni sulla base dell'ordine dei lavori
- Saper valutare il livello di usura e l'idoneità residua dei pezzi di ricambio
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria compresa la messa a punto, la riparazione e la sostituzione di tutti i pezzi di ricambio necessari - Saper effettuare la messa a punto e la sostituzione di tutte le componenti
- Saper installare accessori che rientrino nell'ambito delle ordinarie mansioni del riparatore
- Saper effettuare piccoli interventi di verniciatura
- Saper registrare i dati tecnici relativi al processo lavorativo ed ai risultati
- Conoscere ed usare gli strumenti, le attrezzature e i sistemi di controllo, con particolare riferimento alla strumentazione elettronica ed informatica - Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere e saper usare gli strumenti di misura, verifica e di controllo
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto

ADDETTO ALLA GESTIONE DELLA PRODUZIONE

Figure di riferimento

Programmatore di produzione  
Metodista di lavorazioni meccaniche

Area di attività

L'addetto segue ed organizza il processo produttivo, sulla base del programma di produzione; ottimizza i flussi e l'intero ciclo di produzione e sceglie la soluzione organizzativa ottimale anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavorazione al fine del miglioramento della modalità di esecuzione, intervenendo in caso di anomalie e collaborando per la definizione dei cicli e delle attrezzature occorrenti.

Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: disegno di insieme e dei particolari, distinta base tecnica, ciclo di lavorazione, scheda controllo qualità.
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche delle componentistiche degli impianti
- Essere in grado di collaborare nella preparazione dei programmi per MUCN anche con utilizzo di sistemi CAM- Saper compilare la distinta base ad assegnare la codifica
- Essere in grado di collaborare a individuare eventuali soluzioni organizzative e tecniche diverse in caso di difficoltà
- Saper interagire con la progettazione e la programmazione e con gli operatori addetti all'automazione e all'informalizzazione del lavoro - Essere in grado di collaborare alla compilazione del ciclo di lavoro
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

ADDETTO ALL'UFFICIO TECNICO E PROGETTAZIONE

Figure professionali

Addetto lucidi e trascrizione disegni al CAD  
Disegnatore e lucidista particolarista  
Modellista in legno (prototipizzazione per la carrozzeria)

Area di attività

L'addetto, sulla base di indicazioni o con riferimento a schemi esistenti, esegue disegni costruttivi meccanici o elettrici con l'ausilio di stazioni computerizzate di sistemi CAD, definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze anche attraverso la costruzione di modelli; prepara la distinta dei materiali, attraverso l'elaborazione di programmi automatici necessari all'esecuzione dei cicli lavorativi, intervenendo anche durante la loro messa a punto.

Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Conoscere la normativa di settore
- Leggere ed interpretare progetti e schemi logici e la documentazione tecnica relativa
- Conoscere le tecnologie meccanica e/o elettrica e/o elettronica
- Conoscere e realizzare il disegno tecnico meccanico e/o elettrico e/o elettronico con strumenti tradizionali e con l'utilizzo di sistemi CAD; rappresentare, attraverso una codifica completa, le caratteristiche sulla natura, sulla geometria e sulle dimensioni del/del componente disegnato
- Essere in grado di garantire la trasferibilità delle informazioni tra utenti diversi e favorire l'integrazione del disegno-progetto con le altre fasi del processo produttivo
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto

ADDETTO AL CONTROLLO ED AL COLLAUDO DI QUALITA'

Figure professionali

Collaudatore  
Addetto prove di laboratorio  
Addetto sala prove  
Operatore di laboratorio  
Addetto controllo qualità

Area di attività

L'addetto interagisce sia esternamente che all'interno dell'azienda con le altre funzioni quali la produzione e l'ufficio tecnico, è in grado di verificare che il prodotto sia conforme ai requisiti richiesti, è in grado di verificare la fattibilità in base a standard qualitativi di accettabilità, controlla il processo produttivo utilizzando strumentazioni e prove di laboratorio.

Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali

ab

be

E

collocazione

collocazione

- Saper utilizzare la metodologia e la strumentazione adeguata per effettuare il collaudo, comprese le prove meccaniche e di funzionalità, in riferimento a quanto richiesto dalla scheda controllo qualità
- Conoscere ed applicare i metodi per le verifiche di conformità del prodotto finito o semilavorato
- Saper verificare le schede di autocontrollo pervenute dalla produzione
- Conoscere ed usare la documentazione tecnica per registrare le fasi del lavoro ed i risultati
- Conoscere i metodi, le tecniche e gli strumenti di controllo e collaudo
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti di misura manuali e computerizzati
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere la normativa internazionale sulla certificazione di qualità e le procedure relative alla gestione degli strumenti - Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

#### ADDETTO AI SERVIZI LOGISTICI

Figure professionali  
 Imballatore  
 Conduttore mezzi di trasporto  
 Gruista  
 Imbragatore magazzino

#### Area di attività

L'addetto, grazie alla conoscenza del processo produttivo, collabora nella gestione del flusso delle materie prime, dei semilavorati e del prodotto finito, anche attraverso sistemi informatici interni; è in grado di provvedere alla gestione delle materie prime, dei semilavorati e del prodotto finito, ad alla loro movimentazione, attraverso sistemi automatizzati o con automezzi di diversa natura per lo spostamento ed il trasporto dal materiale; è in grado di eseguire la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati

#### Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Saper definire la movimentazione interna di pezzi, semilavorati, commerciali, prodotti finiti, sulla base della convenienza economica
- Saper definire i magazzini: accettazione, semilavorati, finiti, materie ausiliarie alla produzione
- Saper scegliere i mezzi da utilizzare per movimentare ed immagazzinare i prodotti
- Saper curare lo spostamento dei materiali anche attraverso l'uso delle macchine
- Saper effettuare la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto

#### ADDETTO ALL'AMMINISTRAZIONE E AI SERVIZI GENERALI AZIENDALI

Figure professionali  
 Segretario  
 Addetto compiti vari di ufficio  
 Centralista telefonico  
 Contabile  
 Dattilografo  
 Stenodattilografo

#### Area di attività

L'addetto è in grado di raccogliere, selezionare ed elaborare semplici informazioni e dati, lavorare su procedure ordinarie predeterminate e applicativi specifici, anche automatizzati, al fine di predisporre e compilare la documentazione e la modulistica relativa; è in grado di produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne con strumenti adeguati compresi quelli telematici, smistare documenti cartacei ed informatici, organizzare, accedere a ed utilizzare archivi.

#### Conoscenze e competenze professionali

Da individuare in un gruppo "ad hoc"

Titoli di studio ritenuti idonei rispetto alle attività comuni ai gruppi di figure professionali individuali per il settore metallomeccanico

Raggruppamenti	Qualifica triennale (rilasciata dagli Istituti professionali)	Diplomi quinquennali (rilasciati o dagli Istituti professionali o dagli Istituti tecnici industriali)
1. Addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali	Operatore della gestione aziendale Operatore dell'impresa Iuristica Operatore dei servizi di ricevimento e segreteria	Tecnico della gestione aziendale Tecnico dei servizi turistici Ragioniere (varie specializzazioni) Perito commerciale (varie sperimentazioni) Perito aziendale (varie sperimentazioni)
2. Addetto ai servizi logistici	Nessuno	Nessuno
3. Addetto all'ufficio tecnico e progettazione	Operatore meccanico	Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
4. Addetto alla gestione della produzione		Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
5. Addetto impianti e processi metallurgici e metallomeccanici		Tecnico delle industrie meccaniche Tecnico dei sistemi energetici Perito industriale per la meccanica Perito industriale termotecnico
6. Addetto alle macchine utensili	Operatore meccanico	Tecnico delle industrie meccaniche
7. Montatore/installatore/manutentore/attrezzista meccanico	Operatore meccanico Operatore termico	Tecnico delle industrie meccaniche Tecnico dei sistemi energetici Perito industriale settore meccanico
8. Montatore/installatore/manutentore elettrico/elettromeccanico	Operatore elettrico Operatore elettronico Operatore delle telecomunicazioni	Tecnico delle industrie elettriche/elettroniche Perito industriale per l'elettronica Perito industriale per l'elettrotecnica Perito industriale per l'informatica Perito industriale per le telecomunicazioni
9. Addetto al controllo ed al collaudo di qualità		Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale

be

be

R

Urbani

40

16 Manutentore mezzi di trasporto	Operatore tecnico (specializzazione motoristi)	Tecnico dei sistemi energetici (settore auto)
-----------------------------------	--	---

**Nota**

Per ciascun profilo le qualifiche e i diplomi corrispondenti sono stati individuati con il criterio dell'individuazione delle competenze in uscita corrispondenti in tutto, ma più spesso almeno in parte, a quelle previste dalla formazione in apprendistato.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*