

## COSTITUZIONE DELLE PARTI SFERA DI APPLICAZIONE

### **Parte I - COMUNE**

Art. 1 - Rapporti sindacali

Art. 2 - Formazione professionale

Art. 3 - Accordo interconfederale

Art. 4 - Sistema contrattuale

Art. 5 - Occupazione femminile e pari opportunità

Art. 6 - Delega sindacale

Art. 7 - Protocollo sulle modalità di effettuazione delle ritenute della quota contrattuale ordinaria per attività svolte per la realizzazione del testo contrattuale e sua diffusione

Art. 8 - Permessi retribuiti per cariche sindacali

Art. 9 - Diritto di assemblea

Art. 10 - Lavoratori studenti

Art. 11 - Diritto allo studio

Art. 12 - Tutela dei licenziamenti individuali

Art. 13 - Ambiente di lavoro

Art. 14 - Periodo di prova

Art. 14 bis - Esclusione dalle quote di riserva

Art. 15 - Classificazione dei lavoratori

Art. 16 - Orario di lavoro - lavori a turni - ex festività

Art. 17 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 17 bis - Gestione dei regimi di orario

Art. 17 ter - Banca ore individuale

Art. 18 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Art. 19 - Riposo settimanale

Art. 20 - Lavoro a tempo parziale

Art. 21 - Contratto a tempo determinato

Art. 22 - Tirocinio

Art. 23 - Ex indennità di contingenza

Art. 24 - Definizione delle voci retributive

Art. 25 - Incrementi retributivi

Art. 26 - Trasferte

Art. 27 - Reperibilità

Art. 28 - Cumulo di mansioni e passaggio di categoria

Art. 29 - Molestie sessuali

Art. 30 - Provvedimenti disciplinari

Art. 31 - Ammonizioni, multe e sospensioni

Art. 32 - Licenziamento per mancanze

Art. 33 - Reclami sulla retribuzione

Art. 34 - Controversie

Art. 35 - Cessione - trasformazione - trapasso cessazione e fallimento dell'impresa

Art. 36 - Indennità in caso di morte

Art. 37 - Previdenza complementare

Art. 38 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto

Art. 39 - Enti bilaterali

Art. 40 - Decorrenza e durata

### **Parte seconda - EX OPERAI**

Art. 1 - Assunzioni

Art. 2 - Documenti

[Art. 3 - Festività](#)  
[Art. 4 - Apprendistato](#)  
[Art. 5 - Sospensione del lavoro](#)  
[Art. 6 - Lavoro a cottimo](#)  
[Art. 7 - Ferie](#)  
[Art. 8 - Gratifica natalizia](#)  
[Art. 9 - Aumenti periodici d'anzianità](#)  
[Art. 10 - Igiene e sicurezza del lavoro](#)  
[Art. 11 - Indumenti di lavoro](#)  
[Art. 12 - Trattamento in caso di malattia e infortunio](#)  
[Art. 13 - Congedo matrimoniale](#)  
[Art. 14 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio](#)  
[Art. 15 - Servizio militare](#)  
[Art. 16 - Divieti](#)  
[Art. 17 - Assenze](#)  
[Art. 18 - Permessi](#)  
[Art. 19 - Consegna e conservazione degli utensili personali](#)  
[Art. 20 - Preavviso di licenziamento e dimissioni](#)  
[Art. 21 - Indennità d'anzianità e trattamento di fine rapporto](#)

### **Parte III - EX IMPIEGATI**

[Art. 1 - Assunzioni](#)  
[Art. 2 - Documenti](#)  
[Art. 3 - Festività](#)  
[Art. 4 - Aumenti periodici d'anzianità](#)  
[Art. 5 - Indennità maneggio denaro - cauzione](#)  
[Art. 6 - Ferie](#)  
[Art. 7 - Tredicesima mensilità](#)  
[Art. 8 - Trattamento di malattia e infortunio](#)  
[Art. 9 - Congedo matrimoniale](#)  
[Art. 10 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio](#)  
[Art. 11 - Servizio militare](#)  
[Art. 12 - Doveri dell'impiegato](#)  
[Art. 13 - Assenze e permessi](#)  
[Art. 14 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni](#)  
[Art. 15 - Indennità d'anzianità e trattamento di fine rapporto](#)  
[Art. 16 - Certificato di lavoro](#)  
[Art. 17 - Igiene e sicurezza del lavoro](#)  
[Art. 18 - Trattamento in caso di temporanea sospensione dal lavoro o riduzione dell'orario di lavoro](#)

### **ALLEGATO A APPRENDISTATO**

[Art. 1 - Norme generali](#)  
[Art. 2 - Periodo di prova](#)  
[Art. 3 - Tirocinio presso diverse imprese](#)  
[Art. 4 - Durata del tirocinio e relativo inquadramento](#)  
[Art. 4 bis - Apprendisti impiegati](#)  
[Art. 5 - Retribuzione](#)  
[Art. 6 - Apprendisti assunti con età superiore a 24 anni e fino a 29 anni compiuti](#)  
[Art. 7 - Malattia e infortuni](#)  
[Art. 8 - Ferie](#)  
[Art. 9 - Gratifica natalizia](#)

[Art. 10 - Insegnamento complementare](#)

[Art. 11 - Attribuzione della qualifica](#)

[Art. 12 - Decorrenza e durata](#)

## **ALLEGATO B**

[Art. 5 - Delegato di impresa](#)

# **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**

## **PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE IMPRESE ARTIGIANE DEI SETTORI METALMECCANICO E INSTALLAZIONE DI IMPIANTI**

Roma, 27 novembre 1997

### **COSTITUZIONE DELLE PARTI**

Addì, 27 novembre 1997

tra

La FEDERAZIONE NAZIONALE ARTIGIANI METALMECCANICI (FNAM) - CONFARTIGIANATO, agli effetti del presente CCNL rappresentata dal Presidente Renato BOSCHIERO, dal Vice Presidente Vicario Dario VISCONTI e dai Presidenti delle Associazioni Nazionali di categoria: Gianni BATTOCCHIO, Dino DE SANTIS, Enrico GRECHI, Rino MALINVERNO, Pierangelo PEDERSOLI, Claudio RIZZOLO, Battista RUSCONI, assistiti dal Segretario Nazionale Raffaele CERMINARA.

La FEDERAZIONE NAZIONALE ARTIGIANI INSTALLATORI D'IMPIANTI (FNAII) - CONFARTIGIANATO, agli effetti del presente CCNL rappresentata dal Presidente Bruno VENDITTI e dai Presidenti delle Associazioni Nazionali di categoria: Ernesto CABRINI, Pietro MARTINO, Luciano MATTOZZI, Ernesto TESTA, assistiti dal Segretario Nazionale Attilio BINAGHI.

Con la partecipazione inoltre dei sigg. Danilo FORLIN e Giovanni Battista CARBONI e con l'assistenza della CONFARTIGIANATO, rappresentata dal Presidente Ivano SPALANZANI e dal Segretario Generale Francesco GIACOMIN, assistiti dal Responsabile della Divisione Politica del Lavoro Bruno GOBBI, da Raffaele MASPRONE della CONFARTIGIANATO e da Eugenio VALOROSO della FRAL.

Le ASSOCIAZIONI NAZIONALI ASSOMECCANICA - CNA - ASSOCIAZIONE ITALIANA RIPARATORI AUTO (AIRA) - ASSOCIAZIONE NAZIONALE IMPIANTISTI MANUTENTORI (ANIM) - CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELL'ARTIGIANATO (CNA), agli effetti del presente CCNL rappresentate dal Presidente Nazionale ASSOMECCANICA Gherardo GHERARDI, dal Segretario Nazionale ASSOMECCANICA Marco CIOLELLA, dai Vice Presidenti Nazionali ASSOMECCANICA Mario BERTONCINI, Renato BRESCANCIN, Grazianillo CASTAGNER, Enzo INNOCENTE - dal Presidente Nazionale AIRA Mirco BERTELLONI, dal Segretario Nazionale AIRA Ettore CENCIARELLI, dai Vice Presidenti Nazionali AIRA Danilo CORNETI, Giovanni DAMIN, Raffaele DIGREGORIO, Salvatore MUSUMECI - dal Presidente Nazionale ANIM Paolo SCANFERLA, dal Segretario Nazionale Renzo SANGIORGI, dai Vice Presidenti ANIM Giuseppe DE NICOLO', Gino FUSCO, Vito NOTO, Giuseppe PAVESIO.

Assistiti per la CNA dal Presidente Nazionale Gonario NIEDDU, dal Segretario Generale dr. Giancarlo SANGALLI e dal dr. Alberto DE CRAIS e dal sig. Sergio SILVESTRINI del Dipartimento Relazioni Sindacali CNA.

La CONFEDERAZIONE AUTONOMA SINDACATI ARTIGIANI (CASA) rappresentata dal Presidente dr. Giacomo BASSO con l'assistenza del Segretario Confederale dr. Paolo MELFA e con l'intervento della Federazione Italiana Artigiani Metalmeccanici (FIAM) rappresentata dal responsabile nazionale sig. Benedetto CELLANETTI.

La CONFEDERAZIONE DELLE LIBERE ASSOCIAZIONI ARTIGIANE ITALIANE (CLAAI), rappresentata dal Presidente Isidoro PLATANIA, dal Vice Presidente Vicario Patrizia CAPELLINI, dai Vice Presidenti Cesare DE PROSPERIS e Pier POLGA, e dai sigg.: Ruggero GO, Rocco MAURELLI, Sergio SANNA, assistiti dai Signori Pasquale MAIOCCO e Rita BALZONI.

La FIM-CISL rappresentata dal Segretario Generale Pier Paolo BARETTA, dai Segretari Franco ALOIA, Salvatore BIONDO, Ambrogio BRENNNA, Pier Giorgio CAPRIOLI, Pinuccia CAZZANIGA e da una delegazione composta da Luciano FALCHI, Giuseppe BONFRATE, Mauro BANI, Aldo CELESTINO, Ezio CICALONI, Lino GOTTARDELLO, Fausto MANTOVI, Emore MANZINI, Tino PEREGO, Piero RAGAZZINI, Nicola LO RUSSO, Gianni TREVISAN, Nicola ALBERTA, Gabriele BRANCACCIO, Liliana CACCIAPUOTI, Marco CASTREZZATI, Flavio CONFALONI, Luigi COPIELLO, Angiolino FACCOLI, Giuseppe FARINA, Toni FERIGO, Antonello GIUNTINI, Gerardo GIUSTO, Salvatore GUZZO, Antonio IACOVINO, Aquilino MANCINI, Fabio MARCATILI, Antonio MARCHINA, Roberto MENEGALDO, Aldo MENINI, Giuseppe NANULA, Marcello PALMIERI, Danilo SANVITO, Giorgio SCIUTTO, Cosmano SPAGNOLO, Giuseppe TERRACCIANO, Anna TROVO', Donato VECE, Bruno VITALI, Gianni VIZIO, Antonio ZORZI.

La FIOM-CGIL rappresentata dal Segretario Generale Claudio SABATTINI e da una delegazione guidata da Carlo PALMIERI e composta da: Danilo ANDRIOLLO, Pierfranco ARRIGONI, Paolo BARBIERO, Marco BEDONI, Ivana BERGONZINI, Vincenzo BERTALMIO, Gianni BISELLI, Antonio CAMINITO, Claudio CRISTINI, Milena DEMOZZI, Cesare DESANCTIS, Nicola FARINA, Bruno GALANTE, Marino LANDI, Franco LIUZZI, Celestino MAGNI, Marco MARRAS, Eugenio MARZOLI, Leonardo MAZZOTTA, Giuseppe MELILLO, Franco MESCHINO, Alberto MONTI, Nicola LEONE, Antenore PAGLIARINI, Elvio PERELLI, Peter PEZZEI, Claudio RAVASI, Claudio RINALDI, Giovanna RONCELLI, Oliviero ROSSI, Enrico VERGANO, Fausto VERTENZI.

La UILM - UNIONE ITALIANA LAVORATORI METALMECCANICI - rappresentata dal Segretario Generale Luigi ANGELETTI, dai Segretari Nazionali Giovanni CONTENUTO, Roberto DI MAULO, Antonino REGAZZI, Giorgio ROSSETTO, Piero SERRA, Deanna VIGNA e da una delegazione composta da: Sergio AGNOLON, Francesco ARGENZIANO, Gianni BAIOTTO, Attilio CAPUANO, Luca Maria COLONNA, Alfonso GALIANO, Franco GHINI, Giuliano GRITTI, Michele LATORRACA, Piero LAURENZA, Leonardo MANGANELLO, Angela MARANO, Gianni MARCHETTI, Piero MASSA, Antonio MESSIA, Umberto MINIUSI, Maurizio NICOLIA, Eros PANICALI, Antonio PASSARO, Patrizia PITRONACI, Giovanni Battista QUAGLIA, Anna REA, Giovanni SGAMBATI, Walter SPEROTTO, Oronzo STELLA, Dario TURRI, e con la collaborazione tecnica di Filippo Maria GIORGI; assistita dalla Segreteria della UIL - Unione Italiana del Lavoro.

## **SFERA DI APPLICAZIONE**

Per impresa artigiana metalmeccanica e installatrice di impianti, si intende l'azienda avente i requisiti previsti dalla legge 8.8.85, n. 443.

Il presente contratto si applica:

- 1) 1) ai laboratori o 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 e officine tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici.

A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano fra le imprese artigiane metalmeccaniche regolate dal presente contratto i seguenti laboratori e officine: Meccanica di precisione (esclusa la fabbricazione di monete, medaglie, oreficeria, argenteria, orologi e 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) 2) alle modellerie metalliche, alle fonderie di 2a fusione e di leghe leggere, come ad esempio: fonderie di bronzo, fonderie di 2a fusione di ghisa, di metalli non ferrosi e di leghe leggere, fabbricazione di ogni tipo di modello per fonderie, laboratori galvanici;
- 3) 3) alle imprese d'installazione, riparazione e manutenzione di impianti meccanici, idraulici, termici, di condizionamento, idro-termo-sanitari anche realizzati con l'impiego di tubazioni e/o componenti e/o materiali non metallici, elettrici, telefonici, di reti/linee elettriche e/o telefoniche e/o telematiche, di sollevamento di cose e/o persone, radio-televisivi, elettrodomestici, a gas, antincendio e affini o similari;
- 4) 4) ai laboratori addetti ai servizi e lavorazioni varie come ad esempio: elettrauto, officine per la riparazione e il caricamento di batterie elettriche, officine di riparazione veicoli in genere e autoveicoli, riparazioni e costruzioni di carrozzerie, servizi di manutenzione di ogni genere, gommisti;
- 5) 5) alle imprese di produzione, installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature elettroniche.

## **Parte I - 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 e il consolidamento delle strutture produttive e della loro autonomia.

Le Organizzazioni artigiane e FIM-FIOM-UILM concordano sull'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 e 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 alla acquisizione di dati conoscitivi inerenti le dinamiche economico- produttive, i processi legislativi e 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 CCNL, rappresentando altresì un momento di supporto delle possibilità partecipative del settore alle scelte di politica economica e 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 e 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 CFL, al part-time, all'occupazione femminile, all'apprendistato e ai contratti a tempo determinato;
- - l'esame delle problematiche inerenti le pari opportunità;
- - l'andamento degli istituti contrattuali relativi alla retribuzione, alla organizzazione del lavoro e alla qualificazione professionale, ai regimi di orario;
- - l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento di enti pubblici;
- - esame dei finanziamenti pubblici al sistema delle imprese;
- - esame dei problemi e delle prospettive del sistema di formazione professionale regionale, finalizzato a 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 6 mesi dalla stipula del presente CCNL e nel frattempo le parti firmatarie daranno luogo a incontri per la definizione del regolamento relativo al funzionamento.

All'atto della 1a 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 e 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 e 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 e a favorire insediamenti di aziende artigiane con autonomia produttiva, finanziaria e di mercato in aree del meridione identificati sulla base dei criteri suddetti; le Organizzazioni artigiane, in particolare, opereranno per la creazione e/o lo sviluppo di forme consortili o comunque capaci di inserirsi o di costituire cicli produttivi integrati.

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

## DECENTRAMENTO PRODUTTIVO

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

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

Almeno una volta all'anno si procederà alla verifica sull'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 18.12.73 n. 877, dei dati forniti dalle Organizzazioni artigiane stipulanti sulle imprese che utilizzano lavoro a domicilio, delle valutazioni di carattere previsionale sull'andamento del fenomeno e sui prevedibili riflessi sull'occupazione.

## GOVERNO DEL MERCATO DEL LAVORO

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

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

Effettuata, negli incontri citati, la verifica sulle potenzialità di assorbimento della manodopera nel settore metalmeccanico artigiano regionale, si definiranno, a quel livello territoriale, i criteri orientativi atti a soddisfare le esigenze produttive e 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 CCNL, le parti si incontreranno a livello regionale, almeno una volta all'anno, per valutare i settori e i mestieri per i quali ci sia richiesta di manodopera qualificata e nel contempo per valutare verso quali settori o mestieri i giovani mostrino interesse a 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 e i programmi. I corsi dovranno prevedere un determinato numero di ore di formazione teorica da effettuarsi a carico della Regione o dell'Ente locale e 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 e i giovani che frequentano il corso.

Le Organizzazioni artigiane si impegnano a 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 6 mesi nei quali il giovane è considerato tirocinante ai sensi della legge 14.11.67 n. 1146.

Laddove, a livello regionale, sia stata data attuazione a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 2.2.93 in materia di formazione professionale, la realizzazione delle iniziative di cui al presente articolo dovrà essere opportunamente armonizzata.

### **Art. 3 - Accordo interconfederale**

Le parti convengono l'integrale recepimento della disciplina contenuta nell'Accordo interconfederale del 21.7.88 per gli istituti previsti, anche a modifica delle precedenti intese categoriali, che si intendono da esso sostituite.

#### **RELAZIONI SINDACALI**

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI, CGIL, CISL e UIL al fine di realizzare gli impegni congiuntamente assunti nell'Accordo interconfederale del 27.2.87 nei termini di cui alla premessa dello stesso accordo, concordano sull'individuazione di specifici strumenti e metodologie di confronto tra Confederazioni artigiane e Organizzazioni sindacali per una gestione congiunta e responsabile dei problemi derivanti dalle innovazioni e dai mutamenti economici e sociali.

Le parti ritengono che la concreta realizzazione di confronti a livello nazionale, sugli argomenti già delineati nell'accordo del 27.2.87 (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 all'attuazione di quanto sopra indicato.

Nell'ambito del raccordo tra i momenti di confronto e di auspicabili convergenze a livello nazionale, e i momenti dell'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) a) la valutazione congiunta dei dati conoscitivi sul ruolo produttivo e occupazionale del l'artigianato, nonché sulle sue possibilità di sviluppo, raccolti dagli osservatori previsti dalla legge e dai CCNL;
- b) 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) 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) 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) 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) 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 a iniziative analoghe a quanto precedentemente previsto sub a), b), c), e),f), alla realizzazione delle politiche per l'artigianato di competenza dell'Ente regionale e degli altri Enti pubblici territoriali, anche attivando le Commissioni bilaterali regionali previste nell'accordo del 27.2.87.

Le Organizzazioni artigiane Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL, concordano sullo sviluppo di un sistema articolato di relazioni sindacali, assumono come imprescindibile punto di partenza il riconoscimento delle rispettive strutture di rappresentanza e organizzative.

In attuazione di quanto sopra si conviene:

- 1) 1) Vengono istituiti rappresentanti sindacali, riconosciuti dalle OO.SS. stipulanti, il presente accordo, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, su indicazione dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di un determinato bacino.  
In corrispondenza dei bacini di cui al comma precedente si istituiscono sedi permanenti di incontro e confronto fra le rispettive rappresentanze delle parti.
- 2) 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) 3) Le procedure di cui ai commi precedenti si armonizzeranno con l'articolazione dei livelli di contrattazione previsti dai CCNL dei settori artigiani, per cui le parti concordano che esse non comportano l'istituzione di un ulteriore livello di contrattazione territoriale.
- 4) 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) 5) In relazione ai punti precedenti e a modifica dell'accordo del 21.12.83 tutte le imprese che rientrano nella sfera di applicazione dei CCNL 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 comma 1 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 e ai soli fini contabili dette quantità saranno ragguagliate rispettivamente:

- a £. 7.500 annue per dipendente per l'attività della rappresentanza (comma 1, punto 1);
- a £. 1.500 annue per dipendente per le attività congiunte programmate nelle sedi bilaterali (comma 2, punto 1).

Detti valori varranno per l'attuale vigenza contrattuale.

- 6) 6) I bacini di cui al punto 1), saranno determinati in sede di confronto a livello regionale tra le parti. In via transitoria si concorda che i bacini potranno essere individuati dalla firma del presente accordo facendo riferimento agli ambiti provinciali, ferma restando la successiva verifica e armonizzazione a livello regionale al massimo entro 1 anno.
- 7) 7) Entro il periodo massimo di 1 anno dall'armonizzazione di cui al punto precedente, sulla base delle presenti intese, si procederà, sempre a livello regionale, a 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) 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 CCNL 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 individuati 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 diverrà esecutivo; analogamente l'assenza delle OO.AA. comporterà la revoca del provvedimento.

- 9) 9) I rappresentanti di CGIL, CISL, UIL comunque espressi, durano in carica almeno 1 anno e sono reintegrabili dalle OO.SS. che li hanno riconosciuti.
- 10) 10) Con il presente accordo non si è inteso apportare modifiche alla normativa vigente in materia: legge 20.5.70 n. 300 - legge 15.7.66 n. 604 - legge 11.8.73 n. 533 e agli artt. 2118 e 2119 C.C.

Dichiarazione a verbale del Ministro.

Il Ministro dichiara che l'accordo prevede che le OO.SS. definiscano autonomamente il proprio modello di espressione della rappresentanza.

Dichiarazione a verbale di CISL e UIL.

CISL e UIL dichiarano che, per loro autonoma scelta, i rappresentanti sindacali di cui al punto 1), qualora fossero dipendenti di aziende artigiane associate alle OO.AA. firmatarie del presente accordo, data la peculiarità e la dimensione dell'attività produttiva artigiana eserciteranno il loro mandato in via continuativa. In questo caso, le strutture CISL e UIL presenteranno alle aziende interessate e, per conoscenza alle OO.AA., richiesta di aspettativa per tutta la durata del mandato ricevuto dalle rispettive Organizzazioni sindacali.

Durante tale periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro e i trattamenti previsti dai commi 3 e 4 dell'art. 31 della legge 20.5.70 n. 300 - Statuto dei diritti dei lavoratori.

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto di tale dichiarazione.

Dichiarazione a verbale della CGIL

La CGIL dichiara che procederà a designare ai livelli previsti e congiuntamente alle altre OO.SS. i propri rappresentanti.

Dato che l'accordo prevede che i rappresentanti possono essere lavoratori dipendenti, la CGIL dichiara che gli eletti saranno scelti tra questi e che i loro elettori saranno i lavoratori delle aziende artigiane del bacino elettorale interessato.

La CGIL definirà autonomamente i criteri e le modalità di scelte e le entità della rappresentanza tenendo anche conto delle realtà locali.

Le OO.AA. ne prendono atto per gli ambiti contrattuali e di legge competenti.

## PROTOCOLLO PER IL REGOLAMENTO DEL FONDO

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

- 3) 3) In carenza di attivazione della specifica convenzione INPS entro il 31.7.89, il versamento sarà effettuato direttamente dalle imprese artigiane al Fondo regionale.
- 4) 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) 5) Le parti firmatarie a livello nazionale verranno messe a conoscenza dei dati relativi ai versamenti di cui sopra.
- 6) 6) Il Fondo regionale provvederà alla ripartizione degli accantonamenti tra i bacini, individuati congiuntamente ai sensi del punto 6) del presente Accordo interconfederale entro 30 giorni dalla data dell'effettivo versamento.
- 7) 7) Il Fondo regionale contabilizza le quote per bacino di appartenenza e per settore merceologico.
- 8) 8) Il Fondo regionale comunque invia alle Organizzazioni nazionali stipulanti i dati di rendiconto ogni 3 mesi.
- 9) 9) Le parti in sede regionale si incontreranno periodicamente e comunque la prima volta in data utile al decollo della ripartizione iniziale delle risorse accantonate per valutare la congruità della distribuzione delle risorse stesse ai bacini individuati e ai soggetti interessati designati dalle OO.SS. e previsti al punto 1), ai fini del funzionamento degli stessi.  
A livello regionale, per particolari motivi congiuntamente definiti, le stesse parti possono decidere modalità di ripartizione delle risorse che adeguino il criterio della provenienza territoriale.
- 10) 10) L'erogazione sarà effettuata ai soggetti interessati, in base alle designazioni che saranno comunicate dalle OO.SS. firmatarie alle OO.AA. firmatarie.
- 11) 11) A livello regionale le parti esamineranno i programmi congiuntamente elaborati nelle sedi bilaterali di confronto di cui al punto 1), comma 2, del presente Accordo interconfederale al fine di rendere disponibili le risorse necessarie.
- 12) 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) 13) Nella fase intermedia prevista dal comma 1 del punto 7), resta inteso che le imprese artigiane nelle quali già esiste il delegato di impresa non concorreranno alla costituzione del Fondo.  
Pertanto le imprese in questione recupereranno, a carico del Fondo stesso, quanto versato.

Nota a verbale.

CGIL, CISL e UIL confermano che, con il presente accordo, non si è voluto innovare il sistema contrattuale che prevede la titolarità delle categorie sui diritti sindacali.

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto della nota a verbale.

Sono tenute all'applicazione della normativa sulle rappresentanze sindacali di bacino, prevista dal presente accordo, tutte le imprese non rientranti nella sfera di applicazione del titolo III della legge 20.5.70 n. 300.

#### NORMA TRANSITORIA

In relazione al punto 7) dell'Accordo interconfederale 21.7.88, parte relativa ai rappresentanti sindacali di bacino, non saranno eletti delegati nelle imprese nelle quali essi non esistessero al momento dell'entrata in vigore dell'accordo stesso.

Nelle imprese dove i delegati esistevano già alla data del 21.7.88 vale quanto previsto al punto 7) dell'accordo su richiamato.

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, e al fine di salvaguardare il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività, date le specificità che connotano le imprese artigiane, convengono sulla individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per il lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani.

A tal fine si conviene quanto segue:

- 1) 1) Allo scopo di contribuire alla salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e imprenditoriale delle imprese artigiane, le parti istituiranno al livello regionale un Fondo intercategoriale.
- 2) 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 30.10.89 in un apposito incontro definiranno le norme di funzionamento e gli organi di gestione del Fondo medesimo.
- 3) 3) Il Fondo regionale provvederà ad erogare provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate da sospensioni temporanee delle attività causate da eventi di forza maggiore, indipendenti dalla volontà dell'imprenditore, secondo i criteri e le modalità indicati ai punti 7), 9), 11), 12).
- 4) 4) Il Fondo regionale provvederà inoltre ad erogare prestazioni per gli imprenditori artigiani e per il sostegno all'impresa, secondo i criteri e le modalità di cui al punto 16), comma 2.
- 5) 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) 6) La presente normativa si applica ai settori coperti da CCNL artigiani stipulati, ai sensi dell'Accordo interconfederale del 21.12.83, dalle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, ad esclusione della edilizia, dell'autotrasporto e della panificazione.
- 7) 7) Ferma restando l'esclusione di crisi congiunturali anche temporanee, a titolo esemplificativo gli eventi che potranno dare luogo alle prestazioni del Fondo di cui al punto 2) 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.

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

- 8) 8) In caso di articolazione sub-regionale del Fondo per aree di produzione omogenea, ad eccezione di quanto previsto al punto 7), le parti potranno individuare eventi diversi da quelli sopra indicati, compatibilmente con le disponibilità economiche.
- 9) 9) In ogni caso per tutti gli eventi considerati, la durata degli interventi del Fondo sarà limitata. Tale durata, nonché l'entità degli interventi saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento.

- 10) 10) Il Fondo si darà le articolazioni operative al fine di garantire rapidità e funzionalità degli interventi.
- 11) 11) Per ogni Fondo verrà istituita una Commissione permanente paritetica, che esaminerà in tempi rapidi le domande di intervento delle imprese interessate, valutando la conformità degli eventi denunciati e dei loro effetti, alle finalità per cui il Fondo è costituito.
- 12) 12) Le provvidenze verranno erogate dal Fondo all'impresa e tramite quest'ultima ai lavoratori interessati.
- 13) 13) La gestione del Fondo predisporrà gli opportuni strumenti di rendicontazione per controllare l'avvenuta erogazione ai soggetti interessati.
- 14) 14) Entro il 30.9.89 sarà istituita una Commissione nazionale paritetica che, entro il 15.11.89, valuterà i problemi di carattere contributivo, relativi alle attività di sostegno del Fondo e diramerà alle parti regionali le indicazioni necessarie.  
Tale commissione sarà inoltre investita dei compiti di cui ai punti 19), 20), e fornirà indicazioni per il superamento di eventuali controversie interpretative che si manifestassero a livello territoriale.
- 15) 15) Le imprese dei settori interessati dovranno contribuire al Fondo con una quantità pari a 10 ore annue di retribuzione contrattuale (paga base e contingenza) per dipendente, 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 CCNL di appartenenza per l'operaio specializzato.
- 16) 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 a interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese che, a titolo esemplificativo, saranno:
- il 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 l'attività formativa, di diffusione delle tecnologie, ecc.
- 17) 17) Il Fondo potrà essere accantonato presso gli Enti bilaterali regionali.
- 18) 18) Le provvidenze del Fondo saranno riservate alle imprese che abbiano adempiuto agli obblighi previsti dal presente contratto e alle norme previste dai regolamenti localmente definiti.
- 19) 19) Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali, relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata a un Fondo nazionale di compensazione suddiviso nei 2 capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione e il funzionamento del predetto Fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).
- 20) 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) 21) A livello regionale, le parti valuteranno la consistenza di eventuali residui di gestione, al fine di concordare utilizzi aggiuntivi.
- 22) 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) 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.  
Il primo di tali versamenti che si riferirà al 1989, sarà effettuato entro il 31.12.89 e sarà riferito, con i criteri di cui sopra, al numero dei lavoratori dipendenti in forza al 30.10.89.

- 24) 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 a una contabilizzazione per categorie contrattuali e per aree territoriali.
- 25) 25) Nel caso di fondi bilaterali esistenti, per finalità affini a quelle previste dal presente accordo, le parti regionali si incontreranno per stabilire - ove vi siano rilevanti differenze negli oneri, e nella qualità delle provvidenze, e tenendo conto delle esperienze acquisite - le eventuali modalità di armonizzazione con il Fondo di cui al punto 1).
- 26) 26) Nel caso di provvedimenti legislativi, intervenuti dopo la stipula del presente accordo e che modifichino le materie da esso trattate, le parti firmatarie a livello nazionale si incontreranno per gli opportuni adeguamenti.
- 27) 27) Le erogazioni del Fondo regionale di cui al punto 3) hanno carattere di provvidenze. Esse impegnano il solo Fondo a 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. e OO.AA. per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative anche utilizzando le risorse dei vari Enti pubblici.

## TUTELA DEI TOSSICODIPENDENTI

- 1) 1) Le parti si incontreranno almeno annualmente a livello regionale allo scopo di individuare le realtà ove costituire comitati bilaterali territoriali al fine di orientare, informare e sostenere i soggetti interessati a stati di tossicodipendenza, in materia di accesso ai servizi socio sanitari e inserimento/mantenimento nella realtà produttiva.
- 1.1 Tali comitati territoriali si avvarranno del contributo delle strutture pubbliche e delle comunità terapeutiche di provata e condivisa esperienza.
- 1.2 Le parti a livello regionale e/o territoriale esamineranno la possibilità di interventi in materia di tossicodipendenza adatti alla realtà delle imprese artigiane da sottoporre congiuntamente agli Enti locali.
- 2) 2) Ai lavoratori tossicodipendenti, che si inseriscano 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) 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) 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) 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 della legge 28.2.87 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 e associazioni di invalidi.

## MERCATO DEL LAVORO

Le Confederazioni artigiane e le Confederazioni dei lavoratori si danno atto del comune intento di pervenire a un sistema di gestione del Mercato del lavoro, basato sul metodo del confronto e della contrattazione attuando nei tempi più brevi una verifica della situazione complessiva.

In particolare, confermano la validità dell'Accordo interconfederale del 27.2.87, nelle parti riguardanti il Mercato del lavoro, in quanto esso costituisce un esempio costruttivo di coordinamento fra diversi istituti operanti nel settore.

In relazione alle innovazioni legislative intervenute dopo la stipula del citato accordo, in particolare la legge 28.2.87 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 a 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 28.2.87 n. 56, la verifica dovrà tenere conto di 3 fattori essenziali:

- - la ricerca comune di un nuovo assetto legislativo;
- - l'individuazione di alcune figure professionali, limitate e selezionate, per cui può essere ipotizzabile l'apertura di ulteriori opportunità formative;
- - la verifica, da compiersi a livello categoriale e/o territoriale, delle effettive possibilità di inserimento definitivo di nuove figure di apprendisti nel Mercato del lavoro.

Le parti ritengono pertanto che la presenza delle 3 condizioni sopra indicate consente la ricerca di percorsi sperimentali.

Il presente Accordo interconfederale ha durata triennale. Esso s'intende tacitamente rinnovato salvo disdetta di una delle parti contraenti entro 6 mesi dalla scadenza.

L'accordo ha le caratteristiche dell'ultrattività, pertanto, nelle more della disdetta mantiene la sua efficacia e potrà essere sostituito da un nuovo accordo.

Roma, 21 luglio 1988

Sottoscritto nella stesura definitiva, addì 4 maggio 1989, in Roma, presso il CNEL.

## ALLEGATO

Le parti, all'atto della firma dell'Accordo interconfederale siglato in data 21.7.88, dichiarano che interverranno congiuntamente presso il Ministero del lavoro - che ha dichiarato una propria disponibilità di massima - affinché lo stesso fornisca - d'intesa con gli altri Ministeri interessati - in via amministrativa ogni normativa utile a rendere efficace l'accordo per tutte le imprese artigiane.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA PER L'ATTUAZIONE DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 21 LUGLIO 1988

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

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

Dichiarazioni a verbale.

Qualora intervenissero leggi in materia di diritti sindacali e individuali dei lavoratori che modifichino, in tutto o in parte, quanto previsto dagli artt. 2, 3, 4, 5 e 6 del presente contratto, le parti si incontreranno per l'eventuale armonizzazione entro 30 giorni dall'emanazione delle leggi stesse.

### MODIFICHE ALL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 21 LUGLIO 1988

nella parte relativa al Fondo regionale intercategoriale per la salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e imprenditoriale.

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI e CGIL, CISL, UIL convengono sulle seguenti modifiche dell'accordo interconfederale del 21.7.88, le quali sono riferite alla parte che, nel testo dell'accordo, è immediatamente riportata dopo il "Protocollo per il regolamento del Fondo" (di rappresentanza sindacale), la successiva "Nota a verbale" di CGIL, CISL e UIL e la seguente presa d'atto delle Confederazioni artigiane della stessa Nota a verbale.

### PRIMO CAPOVERSO

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, e al fine di salvaguardare l'occupazione e il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività, date le specificità che connotano le imprese artigiane, convengono sull'individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per il lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani.

#### PUNTO 1)

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

#### PUNTO 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).

#### PUNTO 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.

PUNTO 8): DA CASSARE

PUNTO 9)

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

PUNTO 15): CASSARE L'ULTIMO COMMA E AGGIUNGERE:

Fatti salvi gli accordi già intervenuti a livello regionale relativamente alla contribuzione al Fondo per l'anno 1993 e l'impegno delle parti a costituire il Fondo in tutte le Regioni entro la stessa data, convenzionalmente la quantità di cui sopra dall'1.1.93 fino al 31.12.94 è fissata in £. 80.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

A partire dall'1.1.95 e fino al 31.12.96 tale importo è elevato a £. 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).

PUNTO 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 a interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese che andranno individuati tra i seguenti:

- - il 1° 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.

PUNTO 17)

Il Fondo sarà collocato all'interno dell'Ente Bilaterale regionale.

PUNTO 19)

Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali, relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata a un Fondo nazionale collocato all'interno dell'ente bilaterale nazionale, suddiviso nei 2 capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione e il funzionamento del predetto Fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).

PUNTO 25): cassare la frase contenuta nell'inciso (dalla parola "ove" fino alla parola "acquisite") e cassare la successiva parola "eventuali".

Roma, 22 giugno 1993

## **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 dei CCNL;
- - 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 i CCNL alle realtà regionali di settore e di comparto e definire un livello salariale regionale che tenga conto della situazione del sistema artigiano regionale, rilevata attraverso alcuni indicatori convenuti tra le parti.

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

A fronte di richieste congiunte delle parti del livello regionale circa l'eventuale utilizzo, per la costituzione di detti fondi, di istituti contrattuali, occorre il consenso delle parti firmatarie il presente CCNL.

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 dei CCRIL non siano definiti dai CCNL di riferimento, le parti convengono che le trattative per la realizzazione dei CCRIL siano comunque avviate in ogni regione entro 2 anni dalla decorrenza dei CCNL.

## 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 e 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 individuati si svolgeranno secondo le procedure e 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 CCNL mantiene comunque la sua validità fino alla data di scadenza prevista;

- - la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 5 mesi 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'inizio 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 dell'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 CCNL, 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% della 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 dei CCRIL cadrà a metà della vigenza dei CCNL di riferimento.

La definizione dei CCRIL 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 reciprocamente 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, 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.

Dopo 4 mesi dalla data di decorrenza del CCRIL, 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 dai CCNL 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 di 2° 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 o altri indicatori individuati dalle parti a livello regionale.

- - PIL 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 CCNL

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 31.7.98.

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 CCNL, sino a quel momento.

Le parti convengono che i 4 mesi di cui al citato comma scadono il 31.12.98.

## CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le parti si impegnano ad armonizzare il presente CCNL con le eventuali novità che potranno essere introdotte in sede di verifica dell'accordo interconfederale del 1992 e del protocollo per la politica dei redditi del 1993.

### **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 10.4.91 n. 125 sulle pari opportunità nei settori artigiani metalmeccanico e dell'installazione di impianti.

A livello regionale e territoriale, in applicazione dell'accordo interconfederale del 21.7.88, le parti convengono che i Comitati paritetici, nella progettazione e sperimentazione di azioni positive e di pari opportunità, possano avvalersi dei dati a disposizione degli Osservatori e di esperti scelti di comune accordo dalle parti.

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

### **Art. 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 e 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 sulle modalità di effettuazione delle ritenute della quota contrattuale ordinaria per attività svolte per la realizzazione del testo contrattuale e sua diffusione**

Sulla base delle intese intercorse in occasione del rinnovo del CCNL per le imprese artigiane del settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti si è convenuto quanto segue:

- 1) 1) Le aziende effettueranno una ritenuta di £. 35.000 sulla retribuzione del mese di luglio 1998 per la realizzazione e diffusione del testo contrattuale.
- 2) 2) Ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL, ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, tale prelievo non sarà operato in quanto già compreso nella normale quota associativa mensile che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto.
- 3) 3) Le aziende provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro il 15.7.98, il testo del presente articolo, con ogni adeguato mezzo, preferibilmente mediante affissione.
- 4) 4) Entro il termine perentorio del 30.7.98, il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione individuale autografa all'azienda, inviata solo per conoscenza alle OO.SS. regionali FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL.
- 5) 5) La materia in oggetto è di competenza delle OO.SS. e dei singoli lavoratori e non comporta iniziativa per le aziende le quali si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento.

- 6) 6) Le imprese artigiane verseranno le somme di cui sopra nel conto corrente bancario n. 45447 intestato a FIM-FIOM-UILM Nazionali - contratti artigiani - della BNL, sede Centrale, via Bissolati 2, ROMA - COD CAB 03200 - COD ABI 01005.
- 7) 7) Nel caso di versamento diretto dell'azienda singola dovrà essere specificato il numero dei dipendenti a cui si riferiscono le quote e la ragione sociale dell'impresa.
- 8) 8) Nel caso di versamento tramite le Associazioni artigiane, le Associazioni stesse dovranno specificare il numero delle aziende, il numero totale dei lavoratori aderenti e l'esatta denominazione e indirizzo dell'Associazione artigiana che effettua il versamento.
- 9) 9) Le imprese consegneranno il testo contrattuale ai lavoratori ai quali è stata effettuata la trattenuta di cui al presente articolo.
- 10) 10) Di norma, salvo diversa pattuizione tra le parti intervenute a livello regionale, il testo contrattuale sarà distribuito alle imprese dalle OO.AA. sulla base delle quote versate e della documentazione pervenuta.
- 11) 11) Ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL, il testo contrattuale verrà fornito dalle OO.SS. stesse.

## **Art. 8 - Permessi retribuiti per cariche sindacali**

È stabilito che per i dirigenti sindacali, facenti parte di organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, occupati in imprese che abbiano almeno 8 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 tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

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

## **Art. 10 - Lavoratori studenti**

Resta confermato quanto stabilito con l'accordo 23.1.74 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**

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

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

A tale scopo ogni lavoratore può usufruire di un massimo di 150 ore retribuite ogni 3 anni, godibili anche in un solo anno fino ad esaurimento del monte-ore aziendale e sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

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

Possono usufruire dei permessi retribuiti nelle misure sopra indicate, escludendo comunque criteri di contemporaneità (si intende con ciò che un solo lavoratore all'anno può usufruire del diritto):

- a) a) 1 solo lavoratore per triennio nelle aziende da 5 a 9 dipendenti aventi diritto;
- b) b) 2 lavoratori per triennio nelle aziende da 10 a 14 dipendenti aventi diritto;
- c) c) 3 lavoratori per triennio nelle aziende da 15 a 19 dipendenti aventi diritto e via, via procedendo per i multipli di 5.

Possono usufruire dei permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti con esclusione degli apprendisti soggetti all'obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dalla legge n. 25 del 19.1.55.

Dichiarazione congiunta.

Le parti si impegnano ad affrontare e possibilmente risolvere a livello provinciale le difficoltà che possono sorgere in relazione al limite di 150 ore, per la frequenza dei lavoratori ai corsi di alfabetizzazione.

## **Art. 12 - Tutela dei licenziamenti individuali**

Le parti, in attuazione della legge 11.5.90 n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali), esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa, utilizzando le sedi permanenti istituite dall'accordo interconfederale - intercategoriale del 21.7.88 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.

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

## **Art. 14 - 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 qualifica di impiegati: 3 mesi.

## **Art. 14 bis - Esclusione dalle quote di riserva**

Ai sensi del comma 2, dell'art. 25 della legge 23.7.91 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 comma 5 dell'art. 25 della legge 23.7.91 n. 223, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 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 6a categoria, intendendosi per tali i lavoratori di 1° 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 6a categoria della classificazione unica, dopo 24 mesi di permanenza nella stessa acquisiranno il livello retributivo della 5a categoria.

## B) DECLARATORIE, ESEMPLIFICAZIONI DEI PROFILI E ESEMPI

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

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specifici nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali dei lavoratori con funzioni generiche e dei lavoratori della 6a 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 e 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 e anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono nell'ambito della loro attività, all'elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventiva e consuntiva necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili.  
"CONTABILE (TRATTASI DI LAVORATORE LAUREATO O DIPLOMATO)"

### 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 e attrezzature, delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica dei disegni e/o degli schemi funzionali, quando esistono, eseguono con autonomia operativa delle decisioni, interventi di elevato grado o complessità per l'individuazione e valutazione dei guasti e per la loro riparazione, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte con il pieno utilizzo di apparecchiature idonee e banchi di prova, e ove richiesto ricercano e individuano sul catalogo dei ricambi particolari occorrenti, e/o coordinano e programmano gli interventi di altri lavoratori;

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

#### 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:

- i lavoratori che sulla base di precise indicazioni eseguono interventi di normale difficoltà su complessivi o loro parti; riparazione o riattivazione di guasti a carattere ricorrente o comunque di lieve entità;
- i lavoratori che sulla base di precise indicazioni eseguono con l'ausilio e l'utilizzo di adeguate attrezzature e macchinari d'uso lo stacco, il riattacco e l'eventuale sostituzione di particolari e/o complessivi e/o in affiancamento a lavoratori di categoria superiore a seconda della complessità dell'intervento;
- 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 procedure prestabilite svolgono nel settore amministrativo esecutive attività semplici di servizio;
- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.

#### SETTORE INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

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

## SECONDA CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- - i lavoratori amministrativi che con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite;
- - i lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria o assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti e elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare in forma corretta e sintetica eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni; "DIRETTORE AMMINISTRATIVO"
- - i lavoratori che, sulla base di indicazioni generali e anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono nell'ambito della loro attività, all'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 2a categoria bis per professionalità operaie secondo la seguente declaratoria:

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

I lavoratori che accederanno, con l'entrata in vigore del contratto, a tale categoria manterranno la normativa parte II (ex operai) del CCNL.

## TERZA CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- - i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti della 4a, compiono in autonomia e perizia esecutiva, con lettura e 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 e alle attività di cantiere);
- - i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative, caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme, procedure valide per il campo di attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.

## QUARTA CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- - i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti della 5a, costruiscono con perizia e specifica autonomia un impianto, sulla base di indicazioni e/o disegni e/o schemi equivalenti; predispongono ed eseguono le ordinarie prove di funzionamento di impianti complessi con controllo dei relativi dispositivi di sicurezza;

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

#### 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 richiedano, del certificato di abilitazione o patentino rilasciato dagli organi competenti;
- - effettuano prove di combustione e rendimento delle apparecchiature bruciatori);
- - qualora necessario compilano bolle di accompagnamento e 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 procedure prestabilite svolgono nel settore amministrativo esecutive attività semplici di servizio;
- - i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.

#### SETTORE MECCANICA DI PRODUZIONE

## PRIMA CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 2a categoria e 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 e 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:

- 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 e 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 e anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono nell'ambito della loro attività, all'elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazione preventiva e consuntiva necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili.  
"CONTABILE (TRATTASI DI LAVORATORE LAUREATO O DIPLOMATO)"

## SECONDA CATEGORIA BIS

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, con le caratteristiche di cui al 3° punto della declaratoria del livello successivo, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche nell'ambito dell'impresa;
- i lavoratori che, sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento a documenti quali disegni o schemi equivalenti, effettuano nell'ambito del loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali o apparecchiature o loro parti, anche prodotte a serie, definendo le operazioni e le attrezzature e gli strumenti da utilizzare e le relative modalità di impiego e di rilevazione dei dati, interpretano ed elaborano i risultati e redigono, se necessario, la relazione tecnica e gli opportuni diagrammi e, se del caso, forniscono ad altri lavoratori l'opportuna assistenza per la scelta e la predisposizione degli strumenti o attrezzature;  
"TECNICO DI LABORATORIO"
- i lavoratori che, sulla base delle istruzioni o con riferimento a schemi esistenti, eseguono con tavole grafiche e/o con supporti elettronici CAD/CAB/CAE disegni costruttivi di particolari complessi o di sottogruppi di uno studio d'assieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze, mediante l'uso di tabellari e/o norme

di fabbricazione e/o metodi di calcolo e/o archivi elettronici e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali;

"DISEGNATORE PROGETTISTA"

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

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

Definiscono ed eseguono diverse operazioni necessarie alla realizzazione delle apparecchiature.

Effettuano il collaudo finale mediante l'impiego di strumentazione specifica (oscilloscopio, amplificatore, registratore, ecc.), verificando la funzionalità globale del prodotto effettuano le successive riparazioni con ricerca guasti sulla parte elettronica.

Rilevano le eventuali incongruenze e collaborano con i tecnici sperimentatori per il superamento di difficoltà e per il miglioramento delle caratteristiche funzionali;

"ELETTRONICO DI COSTRUZIONE"

Le parti concordano l'accesso alla 2a categoria bis per professionalità operaie secondo la seguente declaratoria: lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche previste dalla categoria inferiore, svolgono anche funzioni di coordinamento dell'intero processo produttivo nel settore della produzione, con piena responsabilità anche tecnica e autonomia operativa nell'ambito di lavorazioni tecnologicamente molto avanzate.

I lavoratori che accederanno, con l'entrata in vigore del contratto, a tale categoria manterranno la normativa parte II (ex operai) del CCNL.

### TERZA CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per l'operaio specializzato (4a categoria) congiuntamente compiano operazioni su tutti gli apparati, apparecchiature e complessi stessi, svolgono normalmente le funzioni di guida e controllo, esercitando un certo potere di autonomia e di iniziativa per la condotta e i risultati delle lavorazioni;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valide per il campo di attività in cui operano e che richiedono un'adeguata esperienza lavorativa maturata nella stessa area amministrativa o diploma di scuola media superiore;
- i lavoratori che eseguono tutte le operazioni di attrezzaggio, di preparazione e di scelta degli utensili, dell'impostazione dei parametri geometrici e tecnologici di lavorazione, di macchine a controllo numerico, e che tramite la lettura critica dei disegni e/o programmi, sanno intervenire sulla macchina, anche attraverso una programmazione di consolle multiassiale realizzando pezzi di elevata difficoltà;  
"OPERATORE/PROGRAMMATORE DI C.N."
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni dei mezzi e della modalità di esecuzione con l'interpretazione critica dei disegni e/o schemi funzionali, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado o complessità per l'individuazione e la valutazione dei guasti e per la loro riparazione su apparecchiature, anche a serie, e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte;  
"RIPARATORE"
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, e con l'interpretazione critica del disegno eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti anche di provenienza esterna, e se necessario, per i relativi posizionamenti e 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 e al grado di finitura o per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario, o loro parti con eventuale delibera funzionale;  
"MONTATORE MACCHINARIO - MONTATORE SU BANCO - COSTRUTTORE SU MACCHINE"
- - i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, dei mezzi di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di saldatura di elevato grado di difficoltà anche in riferimento a:
  - ▪ esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore (per es. sopra testa);
  - ▪ cicli di prova prescritti da Enti esterni o cicli di prova equivalenti;
  - ▪ tolleranze riferite a larghezze, struttura, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo; "SALDATORE"
- - i lavoratori che con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'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"

- - lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni dei mezzi e delle modalità di esecuzione con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la formatura a mano con modelli o casse d'anima, forniscono, se necessario, indicazioni per modifiche da apportare ai modelli o alle casse d'anima e per la predisposizione di sagome di sostegno, tasselli, ecc., che nei lavori di fonderia artistica provvedono in autonomia alla conduzione del forno con conoscenza della composizione delle leghe ed effettuano inoculazioni in siviera e provini sulle leghe di fusione, in grado di eseguire lavori artistici con bassorilievi, getti di campane, ecc.; "FORMATORE A MANO - ANIMISTA A MANO - FONDITORE"
- - i lavoratori che progettano e realizzano quadri elettrici e loro relative interconnessioni e carpenteria meccanica di supporto sulla base di una conoscenza approfondita delle caratteristiche della componentistica elettrica e meccanica, controllano il processo delle lavorazioni fornendo elementi necessari alla verifica della qualità degli apparati elettromeccanici eseguiti e gestiscono al contempo il magazzino e l'approvvigionamento dei materiali; "  
OPERATORE ELETTROMECCANICO"
- - i lavoratori che progettano e realizzano schede elettroniche e loro relative interconnessioni anche a livello di prototipo sulla base di una conoscenza approfondita delle caratteristiche della componentistica, controllano il processo delle lavorazioni fornendo elementi necessari alla verifica della qualità delle apparecchiature eseguite e gestiscono al contempo il magazzino e l'approvvigionamento dei materiali;  
"OPERATORE ELETTRONICO"
- - i lavoratori che, in base alle istruzioni e applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, imputano, contabilizzano dati, sistemano, chiudono conti, anche elaborando situazioni preventive e/o consuntive anche con l'utilizzo di strumenti informatici;  
"CONTABILE"

#### QUARTA CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- - i lavoratori che compiono a regola d'arte e secondo le prescrizioni o indicazioni tecniche di lavorazione tutti i lavori la cui specialità o complessità richiedano: adeguate cognizioni tecnico pratiche e conoscenza interpretativa del disegno acquisite attraverso istituti professionali di Stato o titolo parificato e regolarmente riconosciuto oppure particolari capacità e 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 e avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale richiedenti attrezzamenti di normale difficoltà, registrazioni e messe a punto, l'adattamento dei parametri di lavorazione, la scelta e predisposizione degli utensili e degli strumenti di misura, eseguendo i primi pezzi o assistendo gli addetti alla conduzione nell'esecuzione dei primi pezzi e fornendo le necessarie informazioni intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie;  
"ATTREZZATORE DI MACCHINA"
- - i lavoratori che, sulla base delle indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedono all'individuazione dei guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono interventi per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su apparecchiature anche a serie o loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte;  
"RIPARATORE"
- - i lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni effettuano lavori di natura complessa per il controllo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti anche di provenienza esterna, con la scelta e la predisposizione degli strumenti di misura segnalando eventuali anomalie;  
"COLLAUDATORE"
- - i lavoratori che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o di misurazione, capitolati, disegni o schemi equivalenti, eseguono prove di natura complessa per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche e tecnologiche funzionali di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie con l'ausilio di strumenti e/o apparecchiature (senza l'effettuazione di una loro impegnativa predisposizione) rilevano e registrano i risultati ottenuti, confrontandoli con quanto previsto dalla documentazione fornita e segnalando le eventuali discordanze;  
"ADDETTO PROVE DI LABORATORIO"
- - i lavoratori che, sulla base delle indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni e avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano, con la conduzione di impianti, interventi di natura complessa per manovre e regolazione dei parametri di lavorazione ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi al fine di ottenere le caratteristiche finali richieste dal processo;  
"ADDETTO CONDUZIONE IMPIANTI"
- - i lavoratori che, eseguono sulla base di indicazione, 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 indicazione o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o su disegni, e 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 e avendo pratica dei mezzi e dei sistemi utilizzati equivalenti della pratica operativa, eseguono, provvedendo all'opportuna collocazione dei montanti, dei raffreddatori delle tirate d'aria e, se necessario, previa sagomatura delle armature, lavori di natura complessa per la formatura a mano con modelli o casse d'anima, con conoscenza dell'uso delle resine e agglomerati vari;  
"FORMATORE A MANO - ANIMISTA A MANO"
- - i lavoratori che, in base a precise istruzioni e documentazioni già esistenti disegnano con tavole grafiche e/o con supporti elettronici CAD/CAM particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti già esistenti, riportando quotature e dati ricavati da tabellari o norme di lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta dei materiali (con il calcolo dei parametri per la determinazione dei costi) ovvero eseguono in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o danno corretta veste formale a schizzi già completi;  
"DISEGNATORE PARTICOLARISTA"
- - i lavoratori specializzati che, sulla base di specifiche e di una conoscenza funzionale dei disegni elettrici e meccanici e/o degli schemi, eseguono apparati e/o parti componenti elettromeccanici con l'ausilio di strumenti di montaggio, di misura e di controllo, per i quali è richiesta la conoscenza delle relative specifiche d'uso e delle grandezze di misura ed effettuano al contempo la verifica della qualità degli apparati elettromeccanici eseguiti;  
"ADDETTO ALLA PRODUZIONE DI APPARATI ELETTROMECCANICI"
- - i lavoratori specializzati che, sulla base di specifiche e di una conoscenza funzionale degli schemi e/o disegni elettronici, eseguono apparecchiature anche prototipali, impianti elettronici, con l'ausilio di supporti computerizzati alla produzione e strumenti di misura e controllo per i quali è richiesta la conoscenza delle relative grandezze di misura ed effettuano al contempo la verifica della qualità delle apparecchiature eseguite;  
"ADDETTO ALLA PRODUZIONE DI APPARECCHIATURE E IMPIANTI ELETTRONICI"
- - i lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema contabile, adottato nell'ambito del campo di competenza, rilevano, riscontrano, ordinano anche su modelli o secondo schemi preordinati, dati anche diversi, elaborando situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti, e se del caso, effettuano imputazioni di conto anche con l'utilizzo di strumenti informatici;  
"CONTABILE"

## QUINTA CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- - i lavoratori qualificati che, sulla base di dettagliate indicazioni, che svolgono attività esecutive di normale difficoltà richiedenti essenziali cognizioni tecnico-pratiche inerenti all'interpretazione del disegno, alle caratteristiche e alle tecnologie dei materiali, acquisite attraverso Istituti Professionali di Stato triennali o titolo parificato e regolarmente riconosciuto, ovvero acquisite mediante tirocinio o la pratica esperienza nel lavoro;
- - i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive e di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- - i lavoratori che conducono una o più macchine operatrici, automatiche e semiautomatiche attrezzate, a teste multiple o a trasferimento, sia tradizionali che a controllo numerico e che

eseguono impegnative sostituzioni di utensili e le relative registrazioni effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite con idonei strumenti;  
"ADDETTO MACCHINE OPERATRICI ATTREZZATE"

- - i lavoratori che effettuano anche su linee di montaggio, interventi di normale difficoltà, su apparecchiature a serie o loro parti per la riparazione di guasti aventi carattere di ricorrenza;  
"RIPARATORE"
- - i lavoratori che effettuano, anche su linee di montaggio, sulla base di prescrizioni, schede, disegni, lavori di normale difficoltà di esecuzione con l'ausilio di strumenti elettrici, predisposti e/o strumenti meccanici non prerogolati e/o prerogolati per il collaudo di apparecchiature a serie o loro parti per l'individuazione di anomalie o per l'opportuna segnalazione;  
"COLLAUDATORE"
- - i lavoratori che sulla base di prescrizioni specifiche, disegni, metodi definiti di analisi o di misurazione eseguono, con l'ausilio per la loro predisposizione e/o strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici prerogolati, prove di normali difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature e loro parti anche prodotte a serie, registrando i dati e segnalando le eventuali discordanze;  
"ADDETTO PROVE DI LABORATORIO"
- - i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o documenti equivalenti, conducendo impianti, effettuano manovre di normale difficoltà per la regolazione dei parametri di lavorazione;  
"ADDETTO CONDUZIONE IMPIANTI"
- - i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni eseguono lavori di normale difficoltà per la costruzione su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate o per il montaggio di attrezzature a macchinario o loro parti;  
"MONTATORE MACCHINARIO - COSTRUTTORE SU BANCO - COSTRUTTORE SU MACCHINE"
- - i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono, con l'individuazione di semplici guasti di facile rilevazione, lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti elettrici di luce o forza motrice o fluidodinamici;  
"MANUTENTORE MECCANICO- MANUTENTORE ELETTRICO -INSTALLATORE DI IMPIANTI"
- - i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o disegni eseguono saldature ad arco e/o ossiacetileniche, T.I.G. e M.I.G. di normale difficoltà;  
"SALDATORE"
- - i lavoratori che su istruzioni o informazioni anche ricavabili da disegni o schemi equivalenti, provvedono alle varie operazioni per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti o loro parti, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, ancoraggi in legno, necessari secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti, sui mezzi di trasporto o in container;  
"IMBALLATORE"
- - i lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni che richiedono precisione per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento su macchine, il montaggio di pezzi ingombranti di difficile maneggio; ovvero lavoratori che eseguono lavori di normale difficoltà per la scelta dei punti di attacco delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiali, ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione;  
"GRUISTA - IMBRAGATORE"
- - i lavoratori qualificati che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni e/o schemi elettronici, con l'ausilio di strumentazioni base di controllo e con operazioni specifiche di saldatura eseguono assemblaggi di schede elettroniche, interconnessioni tra i vari componenti di apparecchiature elettroniche, interventi di riparazione guasti di semplice rilevazione su apparati elettronici in produzione;  
"ADDETTO AL MONTAGGIO DI PARTI ELETTRONICHE"

- - i lavoratori qualificati che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni e/o schemi elettrici, con l'ausilio di strumentazioni base di controllo eseguono assemblaggi di parti elettromeccaniche, interconnessioni tra i vari componenti di quadri elettrici, montaggi di parti meccaniche, interventi di riparazione di guasti di semplice rilevazione su quadri elettrici e parti elettromeccaniche di produzione;  
"ADDETTO AL MONTAGGIO DI PARTI ELETTROMECCANICHE"
- - i lavoratori che secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi;  
"COMPITI VARI DI UFFICIO"
- - i lavoratori che sulla base di procedure stabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono attività esecutive di natura amministrativa per la classificazione, il confronto, la trascrizione e la totalizzazione di dati su moduli e/o prospetti;  
"CONTABILE"

## SESTA CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- - i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
- - i lavoratori che, sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo procedure prestabilite, svolgono nel settore amministrativo attività esecutive semplici di servizio;
- - i lavoratori che conducono, alimentano, sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche o semi automatiche attrezzate, sia tradizionali che a controllo numerico preprogrammate;
- - i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali;  
"ADDETTO MACCHINE OPERATRICI ATTREZZATE"
- - i lavoratori che effettuano controlli semplici con strumenti prerogolati e/o predisposti;  
"COLLAUDATORE - VERIFICATORE"
- - i lavoratori che conducono impianti, provvedendo alla loro alimentazione;  
"ADDETTO CONDUZIONE IMPIANTI"
- - i lavoratori che coadiuvano il lavoratore di categoria superiore, eseguono in fase di studio lavori semplici di costruzione e di montaggio di attrezzature, di macchinari, di impianti e loro parti, oppure eseguono attività ausiliari e nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari;  
"AIUTO ATTREZZISTA - AIUTO MONTATORE"
- - i lavoratori che, coadiuvando i lavoratori di categoria superiore eseguono in fase di ausilio lavori semplici, di manutenzione e/o di riparazione di macchinari, apparecchi o impianti;  
"AIUTO MANUTENTORE RIPARATORE"
- - i lavoratori che eseguono saldature a mezzo di macchine a punto e/o a rotella;  
"SALDATORE A MACCHINA"
- - i lavoratori che eseguono lavori a mano ripetitivi o semiripetitivi per la formatura di anime o forme semplici;  
"FORMATORE A MANO - ANIMISTA A MANO"
- - i lavoratori che eseguono a bordo di mezzi a conduzione semplice il trasporto di materiale provvedendo alle operazioni di carico e scarico;  
"CONDUTTORE MEZZI DI TRASPORTO"
- - i lavoratori che effettuano operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto, l'imballaggio, il deposito di materiale e di macchinario, ecc., anche con l'ausilio di mezzi meccanici, ovvero i

lavoratori che eseguono imbragaggi semplici di materiali ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito.  
"MOVIMENTATORE DI MATERIALE"

## **Art. 16 - Orario di lavoro - lavori a turni - ex festività**

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

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

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

### **LAVORI A TURNI**

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

### **EX FESTIVITÀ**

Vengono istituiti gruppi di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge 5.3.77 n. 54 e successive modificazioni (DPR 28.12.85 n. 792 "Reintroduzione dell'Epifania"). Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno), i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

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

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

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

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

## **Art. 17 - Flessibilità dell'orario di lavoro**

Considerate le particolari caratteristiche del settore e anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario e 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 6 mesi e 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 dall'1.1.89 l'indennità pari a 16 ore annue prevista dal medesimo articolo, comma 9, CCNL 16.6.84, 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 dell'1.1.93, venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 40 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui vi è effettuata la flessibilità, viene riconosciuta un'ulteriore indennità pari a 8 ore.

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

Dichiarazione di parte.

La FNAIL-CGIA ritiene che la possibilità di cui al comma 11 del presente articolo possa essere finalizzata su richiesta del lavoratore all'aggiornamento tecnico pratico dei lavoratori.

### **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'art. 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 individuale**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Art. 18 - Lavoro straordinario, notturno e festivo**

È 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.

È 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 a 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 i fatto:

- lavoro straordinario 25%;

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

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

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

## **Art. 19 - Riposo settimanale**

Il lavoratore ha diritto a 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**

Per lavoro a tempo parziale s'intende un rapporto di lavoro prestato con un orario giornaliero o settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 16 del presente contratto.

È da considerarsi a tempo parziale, altresì, il rapporto di lavoro che preveda una prestazione nell'arco del mese o dell'anno ridotta rispetto alla normale durata dell'orario nei suddetti periodi di riferimento.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto sottoscritto, sul quale sia indicata la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità.

Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri:

- |    |  |
|----|--|
| 1. | 1. possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente contratto;   |
| 2. | 2. volontarietà di entrambe le parti;  |
| 3. | 3. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere fermo restando la reciproca volontarietà; |
| 4. | 4. priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per identiche mansioni;   |
| 5. | 5. possibilità di previsione nell'atto sottoscritto di clausole elastiche di modifica della durata e della distribuzione dell'orario di lavoro, previo accordo tra gli interessati;  |
| 6. | 6. possibilità di previsione nell'atto sottoscritto di un termine di conversione del rapporto da tempo parziale in rapporto a tempo pieno.   |

Le parti convengono che in presenza di specifiche esigenze organizzative, previo accordo tra gli interessati è consentita la prestazione di lavoro supplementare rispetto a quello concordato.

Il lavoro supplementare, che non potrà superare il 50% dell'orario ridotto pattuito, verrà compensato 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.

L'applicabilità delle norme del presente contratto, per quanto compatibile con il rapporto di lavoro a tempo parziale, avverrà secondo criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa: sono pertanto esclusi oneri aggiuntivi di qualsiasi natura, se non esplicitamente previsti nel contratto all'atto della sottoscrizione che instaura il rapporto a tempo parziale.

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

## **Art. 21 - Contratto a tempo determinato**

Ai sensi dell'art. 23, comma 1 della legge 28.2.87 n. 56, ferme restando le ipotesi individuate dalla legge 18.4.62 n. 230 e successive modificazioni e integrazioni, nonché dall'art. 8 bis della legge 25.3.83 n. 79, possono essere assunti lavoratori con contratto a tempo determinato anche nei casi di seguito elencati:

- - casi di aspettativa previsti dal comma 2 dell'art. 2 del capitolo "Tutela dei tossicodipendenti" dell'accordo interconfederale del 21.7.88 ai sensi dell'art. 5 del medesimo accordo";
- - incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- - 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;
- - esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentano il protrarsi delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;
- - esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- - esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari;
- - sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettativa a qualunque titolo concessa, con esclusione degli eventuali periodi di chiusura collettiva per ferie praticati dall'impresa;
- - assunzione per affiancamento di lavoratori dei quali è programmata un'astensione dal lavoro; l'affiancamento può essere instaurato già a partire dal momento in cui l'azienda viene a conoscenza dell'eventuale futura sostituzione da effettuare.

Nelle imprese che hanno fino a 4 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti e i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a termine.

Per le imprese con più di 4 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione fino a 3 lavoratori con rapporto a tempo determinato.

Tali assunzioni avranno la durata fino a 12 mesi, rinnovabili.

Restano confermate le condizioni di miglior favore esistenti.

Onde garantire la maggiore aderenza della disciplina contrattuale del contratto a termine sia alle condizioni locali del mercato del lavoro, sia alle caratteristiche delle attività produttive sul territorio, le parti, a livello regionale, possono individuare ulteriori casistiche, che garantiscano più ampie opportunità di lavoro a termine.

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

## **Art. 22 - Tirocinio**

I lavoratori assunti ai sensi dell'art. 22, legge n. 56/87 percepiranno per un periodo di 6 mesi un trattamento economico pari all'80% della retribuzione globale, al lordo delle ritenute previdenziali, prevista dal presente CCNL per il lavoratore inquadrato nel 5° livello.

## Art. 23 - Ex indennità di contingenza

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

CATEGORIA	IMPORTI
1 <sup>a</sup>	1.018.015
2 <sup>a</sup>	1.011.464
2 <sup>ab</sup>	1.005.489
3 <sup>a</sup>	1.001.632
4 <sup>a</sup>	996.079
5 <sup>a</sup>	993.123
6 <sup>a</sup>	989.847

## 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 dall'1.5.75, gli eventuali superminimi goduti dal lavoratore, nonché gli scatti d'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 - Incrementi retributivi

Ai sensi e per gli effetti dell'accordo interconfederale vigente in materia di riforma della struttura della retribuzione, sottoscritto nelle date del 3.8.92 e del 3.12.92, le parti concordano, ai fini della definizione degli incrementi retributivi e del riallineamento, sui seguenti tassi di inflazione programmata:

1996-1997:	5,9%
1998:	1,8%
1999:	1,5%
2000:	0,75%(1° semestre)

Per il 1996-97, le parti hanno assunto quale dato di riferimento, il tasso di inflazione reale. Premesso che l'IVC deve essere erogata fino a tutto il 1997, a decorrere dall'1.1.98, verranno erogati, secondo gli importi indicati alle singole scadenze, i seguenti incrementi retributivi, corrispondenti ai tassi di inflazione programmata sopra concordati per i rispettivi periodi:

TABELLA A

LIVELLO	1.1.98	1.1.99	1.1.00	TOTALE
---------	--------	--------	--------	--------

Primo	117.000	100.000	42.000	259.000
Secondo	103.000	88.000	37.000	228.000
SecondoB	91.000	78.000	33.000	202.000
Terzo	85.000	72.000	30.000	187.000
Quarto	76.000	65.000	27.000	168.000
Quinto	70.000	60.000	25.000	155.000
Sesto	63.000	54.000	23.000	140.000

La somma forfettaria di £. 20.000 mensili, erogata, a partire dal mese di gennaio 1993, a titolo di EDR, sarà considerata utile ai fini dei vari istituti contrattuali alla stessa stregua dell'ex indennità di contingenza di cui alla legge 26.2.86 n. 38.

Eventuali aumenti mensili, corrisposti a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali o in previsione del presente rinnovo, saranno assorbiti fino a concorrenza degli incrementi retributivi previsti dal presente CCNL, mentre non sono assorbibili eventuali livelli retributivi derivanti da accordi integrativi pattuiti a livello regionale.

#### TABELLA B

LIVELLO	In vigore al 1.9.96	In vigore dal 1.1.98	In vigore dal 1.1.99	In vigore dal 1.1.00
Primo	1.145.967	1.262.967	1.362.967	1.404.967
Secondo	1.013.954	1.116.954	1.204.954	1.241.954
Secondo B	911.775	1.002.775	1.080.775	1.113.775
Terzo	845.100	930.100	1.002.100	1.032.100
Quarto	758.239	834.239	899.239	926.239
Quinto	705.700	775.700	835.700	860.700
Sesto	640.443	703.443	757.443	780.443

Nota a verbale.

Le parti dichiarano che gli incrementi retributivi derivanti dalla presente intesa sono stabiliti secondo le modalità previste dall'accordo interconfederale sottoscritto dalle parti in data 3.8.92 e 3.12.92, per cui rispondono, pur ricompresi nell'unico importo di cui alla tabella B), anche all'esigenza di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni precedentemente svolto dall'indennità di contingenza.

In tal senso dovranno essere intesi, qualora norme di legge e/o accordi collettivi, prevedendo differenti regolamentazioni, comportino effetti in ordine alla fiscalizzazione degli oneri sociali e/o interventi fiscali a favore delle imprese.

In caso di scostamento tra inflazione programmata e inflazione reale, le parti concordano di procedere ai riallineamenti retributivi calcolati sulla base della retribuzione media nazionale in vigore nell'anno precedente.

Le parti si incontreranno entro il mese di gennaio di ciascun anno (1999-2000) allo scopo di stabilire le modalità e i criteri di erogazione degli ammontari previsti.

Tale riallineamento non avrà luogo in presenza di uno scostamento tra inflazione programmata e inflazione reale pari o inferiore allo 0,50%; uno scostamento superiore darà luogo al riallineamento a partire dal tasso % di inflazione programmata. Qualora lo scostamento tra inflazione programmata e l'inflazione reale sia superiore all'1% le parti si incontreranno entro il mese di dicembre.

Nel caso in cui gli atti legislativi e/o accordi tra parti sociali prevedano soluzioni diverse da quelle previste dal presente CCNL le parti firmatarie armonizzeranno, sulla base del principio di salvaguardare condizioni economiche omogenee tra le imprese, quanto previsto dal presente contratto con le soluzioni generali maturate per l'universo del mondo del lavoro dipendente.

## UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo è corrisposto un importo forfettario di £. 700.000 lorde suddivisibili in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1.7.96-31.12.97.

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

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 2120 C.C., l'una tantum' è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il suddetto importo verrà erogato in 2 rate pari a:

- £. 350.000 lorde corrisposte con la retribuzione del mese di dicembre 1997;
- £. 350.000 lorde con la retribuzione del mese di luglio 1998.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo saranno erogati, con le modalità di cui al comma 1, a titolo di 'una tantum' i seguenti importi:

- £. 255.000 con la retribuzione del mese di dicembre 1997;
- £. 255.000 con la retribuzione del mese di luglio 1998.

Ai lavoratori 'part-time' l'una tantum' verrà corrisposta, con le modalità di cui al comma 1, alle stesse date, secondo quanto previsto dall'art. 20 del presente CCNL.

Dagli importi di 'una tantum' dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dalle imprese a titolo di IVC e di eventuali acconti sui futuri miglioramenti contrattuali.

Detti importi dovranno essere assorbiti nella misura del 50% in occasione della corresponsione della 1a rata di 'una tantum' e il restante 50% in occasione della corresponsione della 2<sup>a</sup> rata di 'una tantum'.

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo 27.11.97-31.7.98 quanto spettante a titolo di 'una tantum' sarà erogato con le competenze di fine rapporto.

## 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) I) Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, compete un'indennità di trasferta che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro, relative al pernottamento e 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 £. 56.000;
  - a partire dal 1° gennaio 1999 £ 58.000;
  - a partire dal 1° gennaio 2000 £ 60.000.

Gli importi di cui sopra comprendono 2 pasti e il pernottamento.

- II) II) In applicazione di quanto sopra specificato, al lavoratore in trasferta verrà corrisposta un'indennità per ciascun pasto meridiano o serale e per il pernottamento, in misura pari a 1/3 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 o al minor tempo concesso agli altri lavoratori della sede o stabilimento di origine per la consumazione del pasto.

Non si farà luogo alla corresponsione dell'indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede o stabilimento 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 1 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) 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) IV) L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio e il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi e il 6° 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 E INFORTUNIO

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

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

Durante il periodo di degenza il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari a 1/3 dell'importo dell'indennità di trasferta, fino a 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) VI) Le spese per i mezzi di trasporto autorizzati saranno anticipate dall'azienda unitamente a una congrua somma per le spese di vitto previste per il viaggio. Ai lavoratori in trasferta saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese di viaggio e pernottamento; il saldo verrà effettuato unitamente al saldo della retribuzione, nel giorno in cui si effettua il saldo paga nello stabilimento, laboratorio o cantiere presso cui il trasfertista presta la propria opera. Previo consenso dell'azienda il trasferto potrà delegare il proprio familiare a riscuotere presso lo stabilimento di origine, la retribuzione spettantegli.
- VII) VII) Il lavoratore in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie, notturne e festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda abbia conferito detto potere. Il lavoratore in trasferta dovrà attenersi alle norme contrattuali per quanto riguarda la disciplina sul lavoro e alle istruzioni impartite dall'azienda per quanto riguarda l'esecuzione del lavoro cui sia adibito; inoltre secondo le disposizioni impartite dall'azienda, dovrà provvedere alla registrazione del materiale avuto in consegna e delle ore di lavoro compiute, ad inviare rapporti periodici che fossero richiesti dall'azienda sull'andamento del lavoro e ad attuare tutto quanto necessario per la sua buona esecuzione.

## PERMESSI

- VIII) 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 4 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 1 o 2 pasti durante il viaggio, una licenza minima di 3 giorni dei quali uno retribuito.
- È fatto obbligo al lavoratore, pena la decadenza dal diritto di cui sopra, di effettuare la suddetta richiesta entro e non oltre 30 giorni dalla maturazione del diritto medesimo. L'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, concederà la licenza medesima entro un periodo non superiore a 30 giorni dalla data della richiesta avanzata.
- Il lavoratore avrà facoltà di recuperare - secondo la necessità produttiva dell'azienda - un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni successivi alla data di godimento della licenza sopraddetta.
- In caso di luttuosi o gravi eventi di famiglia relativi al coniuge, ai figli, ai genitori e 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 e il ritorno, come sopra previsto, dietro documentazione dell'evento che ha determinato la concessione della licenza.
- IX) IX) L'eventuale tassa di soggiorno o le spese postali e varie sostenute dal lavoratore per conto dell'azienda saranno da questa rimborsate.
- X) X) Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo verrà riconosciuta una maggiorazione del 10% sui minimi dell'indennità di trasferta.

XI) 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 dell'azienda si considerano in trasferta agli effetti del presente articolo;

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

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

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

Dichiarazione a verbale.

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

## **Art. 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 e/o riattivazione di impianti il cui ripristino non può essere procrastinato all'orario di normale attività dell'impresa, senza che ciò possa arrecare grave nocumento a persone e/o strutture, potranno essere chiamati a rendersi reperibili fuori del normale orario di lavoro.

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

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

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

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

In proposito, si conviene:

- a) a) che i lavoratori reperibili, di norma, siano dotati di mezzo attrezzato al fine di rendere tempestivo l'intervento;
- b) b) che, per quanto possibile, siano ricercate e attuate sul territorio su cui operano i lavoratori reperibili soluzioni tecnologiche e organizzative adeguate al fine di rendere lo svolgimento del servizio più agevole, senza diminuire i livelli di affidabilità;
- c) 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) d) che l'impegno di reperibilità sia limitato a 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 £. 20.000
- Reperibilità 16 ore 10.000

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

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

## **Art. 28 - Cumulo di mansioni e passaggio di categoria**

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

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

Trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno di mansioni della categoria superiore, il lavoratore passerà a tutti gli effetti a tale categoria.

Il passaggio di categoria previsto dal precedente comma dovrà essere effettuato anche nel caso in cui le mansioni di categoria superiore vengano disimpegnate dal lavoratore non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi, nel giro massimo di 3 anni, raggiunga mesi 6 per il passaggio alle altre categorie.

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

## **Art. 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 e individuare comportamenti e percorsi idonei.

### **Art. 30 - Provvedimenti disciplinari**

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

- |    |  |
|----|--|
| a) | a) con richiamo verbale;                                     |
| b) | b) con ammonizione scritta;                                  |
| c) | c) con una multa fino a un massimo di 3 ore di retribuzione; |
| d) | d) con la sospensione fino a un massimo di 3 giorni;         |
| e) | 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 e i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro 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 e alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza del lavoro.

Nei casi di maggiore gravità o recidività, verrà inflitta la sospensione.

## **Art. 32 - Licenziamento per mancanze**

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

- - insubordinazione non lieve verso i superiori;
- - reati per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato o comunque, data la loro natura, si renda per essi impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- - rissa all'interno dell'impresa, furto, frodi e danneggiamenti volontari o con colpa di materiali dell'impresa o di materiali di lavorazione;
- - trafugamento di disegno, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'impresa;
- - lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;
- - lavorazione e costruzione nell'interno dell'impresa, senza autorizzazione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi;
- - assenza ingiustificata per 3 giorni di seguito o per 3 volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno;
- - recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 31, quando siano stati comminati 2 provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo.

Ai fini della recidiva non si terrà conto dei provvedimenti, trascorsi 2 anni dalla loro comminazione.

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

## **Art. 33 - Reclami sulla retribuzione**

- A) A) La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con scadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, secondo le consuetudini dell'impresa.  
All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'impresa, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.
- B) B) Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.  
Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 1 anno dal giorno del pagamento. La parte di retribuzione non contestata sarà comunque normalmente corrisposta al lavoratore.

## **Art. 34 - Controversie**

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

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

## **Art. 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 e all'indennità d'anzianità nonché alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

### **Art. 36 - Indennità in caso di morte**

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

### **Art. 37 - Previdenza complementare**

Il giorno 27 novembre 1997

tra

FNAM - FNAII - CONFARTIGIANATO, AIRA ANIM ASSOMECCANICA -CNA, FIAM-CASA, CLAAI

e

FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL

quali, parti istitutive del Fondo

PREMESSO

- - che la normativa sui Fondi pensione è entrata in vigore e sono stati emanati i relativi decreti d'attuazione;
- - che si è ritenuto di dare attuazione alle precedenti dichiarazioni contrattuali in materia di Previdenza complementare;
- - che la materia attinente alla Previdenza complementare è di competenza della contrattazione nazionale ai sensi della vigente normativa e che eventuali deroghe a favore della contrattazione di 2° livello dovranno essere appositamente previste dalla stessa contrattazione nazionale;
- - che, infine, si intende, contribuire a un più elevato livello di copertura previdenziale in aggiunta a quanto previsto dal sistema previdenziale pubblico, tutto ciò premesso,

Si concorda, di istituire il Fondo pensione per i dipendenti del settore artigiano disciplinato dal presente contratto di lavoro. Possono essere altresì destinatari del Fondo i lavoratori ai quali si applicano CCNL sottoscritti dalle medesime Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

- 1) 1) Il Fondo è costituito ai sensi dell'art. 12 e seguenti del CC e della normativa in vigore;
- 2) 2) sono Organi del Fondo: l'assemblea, il Consiglio di amministrazione, il Presidente e il vice presidente del Fondo, il collegio dei revisori;
- 3) 3) lo Statuto del Fondo prevede il sistema di adesione volontario, le vicende del rapporto associativo, la regolazione del trasferimento ad altri Fondi, le modalità di erogazione delle prestazioni, la composizione, i poteri, le regole di funzionamento degli Organi, il regolamento elettorale, ispirato a criteri di democraticità, fissa le relative modalità di elezione;
- 4) 4) le risorse finanziarie del Fondo sono affidate integralmente a gestione mediante convenzione, secondo le modalità di legge;
- 5) 5) la contribuzione al Fondo con riferimento ai minimi tabellari più contingenza più EDR è così determinata:
  - 1% a carico del lavoratore;

- 1% a carico dell'impresa;
- il 16% del TFR del maturando.

Per i lavoratori di 1a occupazione così come definiti dalla normativa vigente sarà dovuta l'integrale destinazione, al Fondo del TFR maturando. Per i lavoratori di 1a occupazione dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 28.8.99.

Fermo restando il contributo a carico dell'impresa così come sopra definito (1%), i lavoratori di 1a occupazione possono optare per un versamento a loro carico pari al 2% della retribuzione così come sopra definita.

Il versamento della contribuzione avverrà dall'1.1.99 con modalità da definire.

6) 6) Quota di avviamento.

Nel mese successivo alla data della costituzione del Fondo le imprese verseranno al Fondo medesimo la somma di £. 1.000 per ciascun lavoratore avente diritto all'adesione al Fondo in forza a tale data.

7) 7) Quota d'iscrizione.

All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore si procederà, con le modalità che verranno definite, al versamento per ciascun lavoratore aderente di un importo equivalente di £. 10.000 a carico dell'impresa e di £. 10.000 a carico del lavoratore.

8) 8) Poteri del 2° livello.

La contrattazione di 2° livello può determinare quote aggiuntive di contribuzione a carico del lavoratore e a carico dell'impresa.

9) 9) Entro il 31.7.98 le parti si incontreranno per definire gli atti necessari alla costituzione del Fondo, che dovrà avvenire entro il 30.11.98. Entro il 31.7.98 le parti si incontreranno per verificare l'evoluzione generale in materia di previdenza complementare e anche per acquisire quanto eventualmente previsto in materia di Fondo/i dall'accordo interconfederale - intercategoriale, definendo le dovute armonizzazioni derivanti dal suddetto accordo.

### **Art. 38 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto**

Le disposizioni del presente contratto sono correlative e 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 CCNL e di legge in materia di lavoro.

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

### **Art. 39 - Enti bilaterali**

Le parti stipulanti il presente CCNL, sulla base dell'accordo interconfederale 3.8.92 - 3.12.92 si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale per esaminare le possibilità e le opportunità di costituire appositi fondi di categoria da collocare all'interno degli Enti bilaterali.

Inoltre, con la contrattazione di 2° livello, possono essere istituiti specifici fondi di categoria all'interno degli Enti Bilaterali regionali previsti dal suddetto accordo interconfederale.

Tali fondi possono essere realizzati per fornire ai lavoratori e alle imprese prestazioni decise a quel livello negoziale sulla base di quanto previsto dall'art. 4, parte prima.

## **Art. 40 - Decorrenza e durata**

Il presente contratto ha decorrenza dal 1° luglio 1996 e durata fino al 30 giugno 2000 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno sempreché non venga disdetto da una delle parti entro 6 mesi dalla scadenza.

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

L'assunzione si intende avvenuta a 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) a) carta d'identità o documento equipollente;
- b) b) libretto di lavoro o documento equipollente;
- c) c) Mod. 01/M delle assicurazioni sociali qualora ne sia già provvisto;
- d) d) codice fiscale;
- e) e) documenti necessari per usufruire degli assegni familiari se l'operaio ne ha diritto;
- f) f) certificato di residenza e 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 I (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 2 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 o il pagamento della stessa.

Per le festività di cui al punto c) verrà applicato il trattamento previsto dalla legge 30.9.54 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. 1. Dalla normativa di cui al presente articolo non possono conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi rispetto alle situazioni vigenti.
2. 2. In seguito al ripristino della festività dell'Epifania, di cui al DPR 28.12.85 n. 792, e alla conseguente riduzione dei "gruppi di 8 ore" di cui al comma 3 dell'art. 18, parte I (ex festività) ai lavoratori, cui si applica la disciplina speciale parte II, retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta un'erogazione pari a 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 del l'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 e operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 5% del minimo di paga tabellare.

Tale condizione si presume adempiuta quando gli operai lavoranti a cottimo nel medesimo gruppo abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 5%.

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

## **Art. 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 a un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

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

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, di norma spetterà 1/12 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 e in via eccezionale il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie per le giornate di ferie oltre le 3 settimane, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con un'indennità pari alla relativa retribuzione.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto.

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

## **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 a integrazione delle quote erogate dagli istituti.

## **Art. 9 - Aumenti periodici d'anzianità**

A partire dall'1.1.81 il lavoratore per ogni biennio d'anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a 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) a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dall'1.7.92;
- b) b) dall'1.7.92 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

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

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza della anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno d'età contenuta nei precedenti CCNL.

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

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

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

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'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 dall'1.1.81 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici maturati fino al 31.12.80 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Lo scatto d'anzianità in corso di maturazione al 31.12.80 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente maturate. Tale somma verrà riassorbita nel 1° scatto al 5% al momento della maturazione di questo.

I lavoratori che abbiano maturato il 4° aumento periodico (previsto dalla precedente normativa) dalla data del 31.3.79 matureranno il 1° aumento periodico secondo il nuovo regime l'1.4.82.

A partire dal 27.11.97 sono previsti 2 meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici d'anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici d'anzianità si considera un massimo di 5 bienni. Alla data del 30.6.2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo a un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

LIVELLI	IMPORTOMASSIMO
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 27.11.97 il 1° scatto d'anzianità, percepiranno per ogni scatto d'anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

LIVELLI	IMPORTOMASSIMO
Primo	63.789
Secondo	56.305
Secondo B	50.604
Terzo	47.040
Quarto	42.051
Quinto	39.200
Sesto	35.636

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

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti al presente CCNL.

Per i lavoratori di cui alla parte III, in forza alla data del 25.7.79 restano in vigore le condizioni del CCNL del 9.2.93.

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 CCNL, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente CCNL.

## **Art. 10 - Igiene e sicurezza del lavoro**

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

## **Art. 11 - Indumenti di lavoro**

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

## **Art. 12 - Trattamento in caso di malattia e infortunio**

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro il giorno successivo, salvo casi di giustificato impedimento.

In ogni caso il lavoratore dovrà inviare all'impresa, entro 48 ore, il certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi.

In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto.

Analogamente, nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Il lavoratore che entro 3 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 4 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) 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) b) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

A partire dall'1.6.76 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 4° 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 giorni l'integrazione decorrerà dal 1° giorno di malattia.

L'integrazione di cui sopra sarà corrisposta per la durata massima di 150 giorni.

## **Art. 13 - Congedo matrimoniale**

In caso di congedo matrimoniale compete al lavoratore e 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 30 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 2 mesi prima del parto e nei 3 mesi ad esso successivi, sarà corrisposta un'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 - Servizio militare**

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizio equipollente si fa riferimento alle leggi vigenti in materia.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 3.5.53 n. 370.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro.

#### **Art. 16 - Divieti**

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

#### **Art. 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 3 giorni consecutivi o ripetendosi per 3 volte in 1 anno nel giorno seguente la festività, il lavoratore può essere licenziato ai sensi dell'art. 32, parte I (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.

## **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 e in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

È preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

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

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione stessa.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti di legge.

Il lavoratore deve interessarsi di fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

## **Art. 20 - Preavviso di licenziamento e dimissioni**

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

- - 6 giorni in caso d'anzianità di servizio presso l'impresa fino a 5 anni;
- - 8 giorni in caso d'anzianità oltre i 5 anni e fino a 10;
- - 10 giorni in caso d'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 un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

## **Art. 21 - Indennità d'anzianità e trattamento di fine rapporto**

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

- 1) 1) per anzianità di servizio maturata al 30.9.68 gg. 4 pari a 32 ore di retribuzione;
- 2) 2) per anzianità di servizio maturata dall'1.10.68 al 31.12.73:
  - gg. 7 dal 1° al 10° anno compiuto pari a 56 ore di retribuzione;

- gg. 9 dall'11° al 20° compiuto pari a 72 ore di retribuzione;
- gg. 12 oltre il 20° anno compiuto pari a 96 ore di retribuzione;

- 3) 3) per anzianità di servizio maturata dall'1.1.74:
- gg. 9 dal 1° al 5° anno compiuto pari a 72 ore di retribuzione;
  - gg. 13 dal 6° al 15° anno compiuto pari a 104 ore di retribuzione;
  - gg. 15 oltre i 15 anni compiuti pari a 120 ore di retribuzione;

- 4) 4) per anzianità di servizio maturata dall'1.4.79:
- dal 1° al 5° anno compiuto 90 ore di retribuzione;
  - dal 6° al 15° anno compiuto 130 ore di retribuzione.

Il calcolo dell'indennità d'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 dall'1.2.77, pertanto la contingenza non conglobata utile per il calcolo dell'indennità d'anzianità che va quindi aggiunta a tale fine ai livelli salariali è la seguente:

LIVELLI	IMPORTI
1°	4.580
2°	4.580
2°bis	10.523
3°	8.889
4°	9.923
5°	11.130
6°	10.742
7°	11.078

Le predette norme valgono per il computo dell'indennità d'anzianità maturata sino al 31.5.82.

Per l'anzianità maturata a decorrere dall'1.6.82 il trattamento di fine rapporto di lavoro viene regolato dall'art. 2120 C.C., dalla legge 29.5.82 n. 297 e da quanto previsto al punto 4), comma 1 del presente articolo.

In osservanza della legge 29.5.82 n. 297, art. 5, a far data dall'1.1.90, il TFR viene computato nella misura prevista all'art. 1 della legge medesima.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 2120 C.C., convengono che a decorrere dal 27.11.97 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 III - 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) 1) con esattezza la località alla quale è destinato;
- 2) 2) la data di decorrenza dell'assunzione;
- 3) 3) le mansioni cui deve attendere e la categoria cui viene assegnato;
- 4) 4) il trattamento economico iniziale;
- 5) 5) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 6) 6) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

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

## **Art. 2 - Documenti**

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

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

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

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

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

## **Art. 3 - Festività**

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

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

Per quanto riguarda le 2 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) 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 comma 1 cada di domenica, agli impiegati è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari a 1/26 della retribuzione stessa.

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

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

#### **Art. 4 - Aumenti periodici d'anzianità**

I lavoratori di cui alla presente parte III assunti a partire dal 26.7.79 per ogni biennio d'anzianità di servizio presso la stessa azienda avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a 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) a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dall'1.7.92;
- b) b) dall'1.7.92 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età. Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica.

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza della anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti CCNL.

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

Al fine del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 5 bienni.

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

Le parti si impegnano a non effettuare a decorrere dall'1.1.80 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'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 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'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 III in forza alla data del 25.7.79 proseguiranno nella maturazione dei 12 aumenti periodici d'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 III in forza alla data del 25.7.79 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 d'anzianità, nonché il numero di essi decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

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

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

A decorrere dall'1.1.81 in relazione all'introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di £. 3.000 per ciascun aumento periodico già maturato al 31.12.80 dai lavoratori di cui alla presente parte III in forza alla data del 25.7.79. 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 dall'1.1.80 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

In deroga a quanto previsto al comma 7 del presente articolo gli aumenti periodici dei lavoratori di cui alla parte III in forza alla data del 25.7.79, maturati dopo l'1.1.80 continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31.12.79. 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 dell'1.8.79, 1.8.80, 1.9.81 e a quelle previste dal presente CCNL.

A partire dal 27.11.97 sono previsti 2 meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici d'anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici d'anzianità si considera un massimo di 5 bienni. Alla data del 30 giugno 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo a un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

LIVELLI	IMPORTOMASSIMO
Primo	352.000
Secondo	311.000
Secondo B	379.000
Terzo	259.000
Quarto	232.000
Quinto	216.000
Sesto	196.000

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 27.11.97 il 1° scatto d'anzianità, percepiranno per ogni scatto d'anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

LIVELLI	IMPORTO MASSIMO
Primo	63.789
Secondo	56.305
Secondo B	50.604
Terzo	47.040
Quarto	42.051
Quinto	39.200
Sesto	35.636

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

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti al presente CCNL.

Per i lavoratori di cui alla parte III, in forza alla data del 25.7.79 restano in vigore le condizioni del CCNL del 9.2.93.

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 CCNL, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente CCNL.

## **Art. 5 - Indennità maneggio denaro - cauzione**

L'impiegato la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 6% minimo di stipendio della categoria o gruppo di appartenenza e dell'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 a un corrispondente prolungamento feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli impiegati compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver ancora un'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 comma 1. 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 e in via del tutto eccezionale, l'impiegato non sia ammesso al godimento delle ferie per giornate di ferie oltre le 15, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con un'indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

L'indennità dovuta all'impiegato per giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto all'impiegato il rimborso delle spese relative al viaggio.

### **Art. 7 - Tredicesima mensilità**

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'impiegato in occasione della ricorrenza natalizia una 13a mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto percepita dall'impiegato stesso. La corresponsione deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

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

### **Art. 8 - Trattamento di malattia e infortunio**

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire l'azienda il 2° giorno di assenza e inviare all'azienda stessa entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) b) 8 mesi d'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) 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) 2) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

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

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

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

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

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

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

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia o 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, 13a mensilità, ecc.).

Le parti convengono inoltre che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

## **Art. 9 - Congedo matrimoniale**

In caso di matrimonio compete agli impiegati e 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 6 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 2 mesi prima del parto e nei 3 mesi ad esso successivi, sarà corrisposta un'integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta.

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

## **Art. 11 - Servizio militare**

La chiamata di leva, o servizio equipollente, o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

L'impiegato chiamato alle armi o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino a 1 mese dopo la cessazione del servizio militare.

L'impiegato chiamato alle armi per il servizio di leva ha diritto alla decorrenza dell'anzianità. Ai fini del computo dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, sempreché l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

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

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

## **Art. 12 - Doveri dell'impiegato**

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'applicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- 1) 1) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda né svolgere attività contraria agli interessi di produzione aziendale; non abusare dopo risolto il contratto di impiego e in forma di concorrenza sleale delle notizie attinte durante il servizio. A sua volta l'impresa non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedono i limiti di cui al presente comma e comunque quelli previsti dall'art. 2125 C.C.;
- 4) 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 comma 2 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 un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1 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 DISERVIZIO	MESI	
	1 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> CAT.	3 <sup>a</sup> , 4 <sup>a</sup> , 5 <sup>a</sup> e 6 <sup>a</sup> CAT.
fino a 5	1 e 1/2	1
oltre 5 fino a 10	2	1 e 1/2
oltre i 10	2 e 1/2	2

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

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

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

### **Art. 15 - Indennità d'anzianità e trattamento di fine rapporto**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità d'anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno d'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 15 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 dell'indennità d'anzianità maturata sino al 31.5.82.

Per l'anzianità maturata a decorrere dall'1.6.82 il trattamento viene regolato dall'art. 2120 C.C. e dalla legge 29.5.82 n. 297 (vedi allegato).

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 2120 C.C., convengono che a decorrere dal 27.11.97 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**

Ai sensi dell'art. 2124 C.C. 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 e 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.

# **ALLEGATO A APPRENDISTATO**

REGOLAMENTAZIONE NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO NELLE AZIENDE ARTIGIANE METALMECCANICHE E INSTALLATRICI DI IMPIANTI

## **Art. 1 - Norme generali**

La disciplina dell'apprendistato nell'artigianato metalmeccanico e degli installatori di impianti è regolata dalle norme di legge, dall'accordo interconfederale del 21.12.83 e dalle disposizioni della presente regolamentazione. Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dalla suddetta particolare regolamentazione, valgono per gli apprendisti le norme del CCNL per i lavoratori dipendenti dalle imprese metalmeccaniche e installatrici di impianti artigiane.

## **Art. 2 - Periodo di prova**

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. Il periodo di prova avrà la durata massima di 6 settimane. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso o di indennità con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate. Superato il periodo di prova l'assunzione in qualità di apprendista sarà comunicata direttamente all'interessato.

## **Art. 3 - Tirocinio presso diverse imprese**

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso altre imprese si accumulano ai fini del tirocinio previsto dalla presente regolamentazione purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e sempreché si riferiscano alle stesse attività.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione, i periodi di tirocinio già compiuti e la frequenza dei corsi di insegnamento complementare che siano obbligatori per legge.

Oltre alle normali registrazioni sul libretto di lavoro le imprese rilasceranno all'apprendista un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti e le 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. 4 - Durata del tirocinio e relativo inquadramento**

La durata del tirocinio e le riduzioni del periodo stesso in relazione ai titoli di studio conseguiti dall'apprendista in scuole statali o parificate, sono stabilite nella tabella allegata.

Per avere diritto ad essere ammesso ai minori periodi di tirocinio elencati nella tabella, l'apprendista, all'atto dell'assunzione o all'atto del conseguimento del titolo scolastico (se conseguito durante il periodo di tirocinio) dovrà presentare il titolo scolastico originale o apposito certificato debitamente autenticato.

La durata normale del periodo di apprendistato viene determinata in relazione ai gruppi di appartenenza come di seguito indicato:

- 1° Gruppo (lavorazioni ad alto contenuto professionale): durata 5 anni
- 2° Gruppo (lavorazioni a medio contenuto professionale): durata 3 anni
- 3° Gruppo (lavorazioni a basso contenuto professionale): durata 1 anno e 6 mesi

Per gli apprendisti assunti a partire dall'1.6.98 le predette durate vengono ridotte come segue:

1. 1. per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi 6, secondo la tabella delle progressioni retributive di cui all'art. 5;
2. 2. per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi 3 da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;
3. 3. tali riduzioni tuttavia non potranno determinare una durata dell'apprendistato inferiore a 18 mesi;
4. 4. per i giovani in possesso del diploma di laurea, le parti si incontreranno entro i termini previsti al seguente art. 10 per definire i tempi e le modalità di applicazione del contratto di apprendistato.

Per gli apprendisti in forza al 31.5.98 restano in vigore le precedenti normative.

#### **INQUADRAMENTO PER SETTORI E MESTIERI**

##### **1° Gruppo**

- 1) 1) Mestieri artistici: damaschinatori - fonditori di oggetti d'arte e di campane -lavori di ferro battuto - ramai, calderai e sbalzatori a mano - peltrai - sciolari - traforatori artistici - modellisti meccanici.
- 2) 2) Costruzioni strumenti di misura di precisione, fabbricazione di strumenti chirurgici.
- 3) 3) Elettronica applicata (progettazione e realizzazione di impianti assemblaggio circuiti e sistemi, progettazione e riparazione attrezzature elettromedicali, ecc.).
- 4) 4) Costruzione stampi, modelli, utensili e attrezzature (utensili per macchine utensili, costruzione attrezzature, stampi per ogni settore merceologico, modelli, anime, attrezzisti, aggiustatori meccanici).
- 5) 5) Installazione e riparazione impianti termo-idrosanitari, condutture d'acqua, gas e pipe-line, impianti termici ad energia alternativa.
- 6) 6) Installazione e riparazione di condizionamento e refrigerazione.
- 7) 7) Impianti elettrici.
- 8) 8) Impianti di ascensori (sollevamento e trasporto) installazione, manutenzione e riparazione.
- 9) 9) Autofficina meccanica (autocarri, autovetture, macchine agricole, moto), navale, nautica.
- 10) 10) Elettrauto.
- 11) 11) Carrozzeri o revisione scocca.
- 12) 12) Pompisti diesel; carburatoristi.
- 13) 13) Produzione e riparazione protesi ortopediche.
- 14) 14) Verniciatore formulatore di tinte.

##### **2° Gruppo**

- 1) 1) Fonderie con fusione manuale prevalente.
- 2) 2) Costruzione di macchine in genere (macchine utensili per agricoltura, per edilizia e lavori stradali, macchine per l'industria, macchine motrici, componenti complessi per macchine e impianti, componenti oleodinamici, ecc.).
- 3) 3) Carpenteria.
- 4) 4) Attività di riparazione (macchine da ufficio, da maglieria, da confezione, forni, impianti, frigoriferi, armi, bilance, giochi elettronici, arrotini, affilatura utensili, strumenti musicali, macchine e attrezzature agricole, rigeneratori di scatole sterzo, ganasce freni, ammortizzatori, ecc.).
- 5) 5) Elettromeccanica (costruzione macchine e motori elettrici, quadri comando, ecc.) e assemblaggio componenti e cablaggio.
- 6) 6) Preparatore di macchine automatiche, centri di lavoro, robot, macchine a controllo numerico e transfer, tornitura, fresatura, rettifica, alesatura con preparazione macchine utensili e relativa attrezzatura.
- 7) 7) Produzione e riparazione insegne luminose.
- 8) 8) Installazione e riparazione impianti di bruciatori e caldaie.
- 9) 9) Impianti di allarme antifurto e videocitofonia (installazione e riparazione).
- 10) 10) Impianti di irrigazione e impianti per l'agricoltura (installazione e riparazione).
- 11) 11) Riparazione radio-TV e antennista.
- 12) 12) Riparazione elettrodomestici 13) Installazione e riparazione impianti audiovisivi, amplificazione sonora, HI-FI, ecc.
- 13) 13) Installazione e riparazione di impianti di distribuzione carburanti.
- 14) 14) Centri di installazione antifurto e/o autoradio e/o condizionatori.
- 15) 15) Tappezzerie auto.
- 16) 16) Riparazione cicli e ciclomotori.

### 3° Gruppo

- 1) 1) Fonderie (ghisa, alluminio, leghe, ecc..) presso-fusione.
- 2) 2) Formatura per deformazione a caldo o a freddo (stampaggi, tranciatura, piegatura, calandratura, fucinatura, fucinatori non a stampo).
- 3) 3) Lavorazioni meccanizzate o automatizzate (taglio, sbavatura, maschiatura, foratura, brocciatura, tornitura, fresatura, rettifica, alesatura senza la preparazione delle macchine utensili).
- 4) 4) Assemblaggio (saldatura, incollaggio, rivestimento, assemblaggio per deformazione, lavorazione filo, montaggio di gruppi, di sottogruppi), mobili, arredamenti metallici, serramenti, infissi.
- 5) 5) Trattamenti termici e galvanici e superfici.
- 6) 6) Rivestimenti non metallici, verniciatura (escluso settore autoveicolo).
- 7) 7) Saldatori a puntatrice.
- 8) 8) Minuterie metalliche (costruzione catene, molle, bulloneria, articoli casalinghi, coltelleria, scatolame metallico, rubinetteria, valvolame, ecc..).
- 9) 9) Avvolgimenti elettrici.
- 10) 10) Pannelli solari, collettori solari e fotovoltaici.
- 11) 11) Depurazione e trattamento delle acque civili e industriali (installazione e riparazione impianti).
- 12) 12) Installatori lattonieri.
- 13) 13) Installazione insegne luminose.
- 14) 14) Vulcanizzatori e gommisti.
- 15) 15) Radiatoristi.

I mestieri non indicati vengono di norma inseriti al 2° gruppo.

Collocazioni diverse potranno essere stabilite tramite accordo tra le parti a livello territoriale. A livello nazionale per armonizzare gli accordi raggiunti ai livelli territoriali, e per verificare la collocazione concordata nel presente CCNL, le parti si potranno incontrare a richiesta di una di esse.

### **Art. 4 bis - Apprendisti impiegati**

Per i rapporti di apprendistato instaurati dall'1.6.98 la durata è di 2 anni e 6 mesi, le progressioni retributive sono riportate alla specifica tabella di cui all'art. 5.

La predetta durata viene ridotta come segue:

1. 1. per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi 6 da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;
2. 2. per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi 3 da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;

Le percentuali della retribuzione per detti lavoratori saranno calcolate sulla retribuzione globale del 5° livello.

I lavoratori che rientrano in questo gruppo al termine del periodo di apprendistato verranno inquadrati nel 4° livello.

## Art. 5 - Retribuzione

La retribuzione minima tabellare dell'apprendista viene determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate sulla retribuzione globale (nuovi minimi contrattuali, ex contingenza e £. 20.000 di EDR) al lordo delle ritenute previdenziali previste dal presente CCNL per l'operaio qualificato (5° livello).

### PROGRESSIONE DELLA RETRIBUZIONE - 1° GRUPPO

DURATA APPRENDISTATO	1° TRIM.	2° TRIM.	2° TRIM.	3° TRIM.	4° TRIM.	5° TRIM.	6° TRIM.	4° ANNO	5° ANNO
5anni	55%	57%	63%	66%	68%	72%	76%	85%	90%

### PROGRESSIONE DELLA RETRIBUZIONE - 2° GRUPPO

DURATA APPRENDISTATO	1° TRIM.	2° TRIM.	2° SEM.	3° SEM.	4° SEM.	5° SEM.	6° SEM.
3anni	55%	60%	65%	72%	75%	82%	90%

### PROGRESSIONE DELLA RETRIBUZIONE - 3° GRUPPO

DURATA APPRENDISTATO	1° TRIM.	2° TRIM.	2° SEM.	3° SEM.
1 anno e 6 mesi	55%	70%	80%	90%

### PROGRESSIONE DELLA RETRIBUZIONE PER APPRENDISTI IN POSSESSO DI TITOLO DI STUDIO POST-OBBLIGO IDONEO RISPETTO ALL'ATTIVITÀ DA SVOLGERE (DURATA DELL'APPRENDISTATO RIDOTTA DI MESI 6)

Progressione della retribuzione - 1° gruppo

DURATA APPRENDISTATO	1° TRIM.	2° TRIM.	2° SEM.	3° SEM.	4° SEM.	5° SEM.	6° SEM.	4° ANNO	ULTIMO SEM.
4 anni e 6 mesi	55%	57%	63%	66%	68%	72%	76%	85%	90%

Progressione della retribuzione - 2° gruppo

DURATA APPRENDISTATO	1° TRIM.	2° TRIM.	2° SEM.	3° SEM.	4° SEM.	9° TRIM.	10° TRIM.
2 anni e 6 mesi	55%	60%	65%	72%	75%	80%	90%

PROGRESSIONE DELLA RETRIBUZIONE PER APPRENDISTI IN POSSESSO DI ATTESTATO DI QUALIFICA PROFESSIONALE IDONEO ALL'ATTIVITÀ DA SVOLGERE (DURATA DELL'APPRENDISTATO RIDOTTA DI MESI 3)

Progressione della retribuzione - 1° gruppo

DURATA APPRENDISTATO	1° TRIM.	2° TRIM.	2° SEM.	3° SEM.	4° SEM.	5° SEM.	6° SEM.	4° ANNO	ULTIMI 9 MESI
4 anni e 9 mesi	55%	57%	63%	66%	68%	72%	76%	85%	90%

Progressione della retribuzione - 2° gruppo

DURATA APPRENDISTATO	1° TRIM.	2° TRIM.	2° SEM.	3° SEM.	4° SEM.	9° TRIM.	ULTIMO SEM.
2 anni e 9 mesi	55%	60%	65%	72%	75%	80%	90%

Progressione della retribuzione - Apprendisti impiegati

DURATA APPRENDISTATO	1° SEM.	2° SEM.	3° SEM.	4° SEM.	5° SEM.
2 anni e 6 mesi	55%	60%	70%	80%	90%

PROGRESSIONE DELLA RETRIBUZIONE - APPRENDISTI IMPIEGATI - PER APPRENDISTI IN POSSESSO DI TITOLO DI STUDIO POST-OBBLIGO IDONEO RISPETTO ALL'ATTIVITÀ DA SVOLGERE (DURATA DELL'APPRENDISTATO RIDOTTA DI MESI 6)

Progressione della retribuzione - Apprendisti impiegati

DURATA APPRENDISTATO	1° SEM.	2° SEM.	3° SEM.	7° TRIM.	8° TRIM.
Anni 2	55%	60%	70%	80%	90%

PROGRESSIONE DELLA RETRIBUZIONE - APPRENDISTI IMPIEGATI - PER APPRENDISTI IN POSSESSO DI ATTESTATO DI QUALIFICA PROFESSIONALE IDONEA RISPETTO ALL'ATTIVITÀ DA SVOLGERE (DURATA DELL'APPRENDISTATO RIDOTTA DI MESI 3)

Progressione della retribuzione - Apprendisti impiegati

DURATA APPRENDISTATO	1° SEM.	2° SEM.	3° SEM.	7° TRIM.	ULTIMO SEM.
Anni 2 e 3 mesi	55%	60%	70%	80%	90%

NORMA TRANSITORIA

Agli apprendisti in forza alla data del 6.12.88 si applica il trattamento economico e normativo previsto nel CCNL del 14.6.84. Le parti si danno atto di aver dato corretta applicazione all'accordo interconfederale del 21.12.83 sul trattamento economico degli apprendisti fissando a livello nazionale il periodo di trattamento economico iniziale in 3 mesi valido per tutti i livelli di contrattazione territoriale ivi compresi quelli regionali.

Detti trattamenti, fissati in valori, seppure scaglionati, sono nella media ponderale comprensivi delle percentuali previste dall'accordo stesso.

Si danno inoltre atto che la definizione della normativa di cui al comma precedente resta di esclusiva competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti e ha validità per tutto il territorio nazionale.

In ogni caso la retribuzione globale di fatto dell'apprendista non potrà comunque superare la retribuzione globale di fatto del lavoratore di 5° livello al netto delle ritenute previdenziali.

## **Art. 6 - Apprendisti assunti con età superiore a 24 anni e fino a 29 anni compiuti**

Le parti nel concorde intento di dare applicazione al comma 5 dell'art. 21 della legge 28.2.87 n. 56 e della legge 4.7.97 n. 196, pur riconoscendo indispensabili interventi organici, anche legislativi, che riformino e razionalizzino i meccanismi e gli strumenti attraverso i quali realizzare un'attenta e coerente gestione del mercato del lavoro, convergono quanto segue:

- a) a) elevazione dell'età di assunzione degli apprendisti fino a 29 anni compiuti per le sottoelencate figure professionali:
- - attrezzatore su macchine complesse ad alto contenuto tecnologico, di attrezzature di particolare difficoltà;
  - - costruttore di modelli;
  - - aggiustatore meccanico provetto;
  - - installatore che effettua il collaudo e la verifica di impianti elettrici e/o elettronici complessi e termo-idraulici;
  - - carrozziere revisore di scocca;
  - - verniciatore formulatore di tinte;
  - - mestieri artistici: fonditori di oggetti d'arte;
  - - impiantista di ascensori ad alto contenuto tecnologico;
  - - revisore e collaudatore di motori di veicoli e autoscafi che si avvalgono di strumenti per la diagnostica.
- b) b) Possibilità di accordo, tra le parti in sede regionale per identificare, entro 12 mesi dall'entrata in vigore del presente accordo, ulteriori figure professionali alle quali applicare l'elevazione dell'età di assunzione nei limiti definiti al capoverso di cui al punto a).
- c) c) Ferma restando la durata del periodo di apprendistato di cui al 1° gruppo (5 anni), per gli apprendisti assunti tra i 24 o 26 anni (secondo quanto previsto dalla legge 4.7.97 n. 196) e i 29 anni compiuti, il calcolo della retribuzione verrà fatto sulla retribuzione globale del 4° livello, secondo le seguenti progressioni percentuali:
- ▪ I semestre 80%
  - ▪ II semestre 87%
  - ▪ III semestre e seguenti 90%

Al termine del periodo di apprendistato di cui sopra, gli apprendisti saranno inquadrati nel 4° livello.

Alla luce di quanto espresso in premessa, le parti concordano di procedere all'ingresso di lavoratori per le figure e nei limiti di età di cui al punto a), esclusivamente facendo ricorso al l'apprendistato e non anche attraverso Cfl.

Tali normative si applicano per gli apprendisti assunti a partire dall'1.6.98.

Per gli apprendisti in forza al 31.5.98 restano in vigore le precedenti normative.

## **Art. 7 - Malattia e infortuni**

Ferme restando le modalità previste per la parte operai, riguardante l'erogazione dell'integrazione salariale per malattia e infortunio agli apprendisti verrà corrisposta nel caso di malattia un'indennità sostitutiva pari al 45% dal 1° al 20° giorno e dal 21° al 120° giorno il 30% della paga tabellare netta. Per gli infortuni all'apprendista dovrà essere garantito il 100% della retribuzione di fatto al netto.

## **Art. 8 - Ferie**

A norma dell'art. 14 della legge 19.1.55 n. 25, agli apprendisti di età non superiore ai 16 anni verrà concesso per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario e agli apprendisti che abbiano superato il 16° anno di età le ferie saranno adeguate a quelle degli operai con un minimo di 4 settimane all'anno (160 ore).

## **Art. 9 - Gratifica natalizia**

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'apprendista considerato in servizio in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari a 173 ore per gli apprendisti di età superiore a 15 anni e 152 ore per gli apprendisti di età inferiore a 15 anni di retribuzione globale di fatto.

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 mesi di servizio prestati presso l'impresa.

## **Art. 10 - Insegnamento complementare**

Per l'adempimento da parte dell'apprendista dell'obbligo di frequenza - ai sensi dell'art. 17 del regolamento approvato con DPR 30.12.56 n. 1668 - dei corsi di istruzione complementare verranno concesse 4 ore settimanali retribuite per tutta la durata dei corsi stessi. Tali ore non fanno parte dell'orario di lavoro di cui all'art. 16 (parte I comune) fermo restando il limite legale delle 44 ore settimanali complessive.

Fermo restando quanto previsto dalla legge 4.7.97 n. 196, dai decreti attuativi e dalle relative circolari interpretative le parti si incontreranno entro 2 mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto per attuare quanto ivi previsto e armonizzare quanto concordato in materia di apprendistato a livello interconfederale.

In tale occasione le parti verificheranno i percorsi formativi relativi ai lavoratori in possesso di diploma di laurea.

## **Art. 11 - Attribuzione della qualifica**

- 1) 1) Ultimato il periodo di tirocinio di cui all'art. 4 della presente regolamentazione, previa prova di idoneità, all'apprendista dovrà essere attribuita la categoria professionale del lavoratore di 5a categoria.
- 2) 2) L'apprendista superato il 18° anno d'età e la metà del periodo di tirocinio, ha la facoltà di chiedere all'azienda la prova d'idoneità alla qualifica. Detta prova, in quanto abbia esito positivo, comporterà il passaggio alla qualifica entro un periodo massimo di 90 giorni, considerando tale periodo utile all'ulteriore perfezionamento della qualifica stessa.

Dichiarazione delle parti.

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

## **Art. 12 - Decorrenza e durata**

La presente regolamentazione forma parte integrante del Contratto nazionale di cui segue decorrenza e durata.

## **ALLEGATO B**

EX ART. 5 CCNL 14 GIUGNO 1984 (valido ai soli effetti di quanto previsto dall'art. 3, punto 7, comma 2 del presente CCNL).

### **Art. 5 - Delegato di impresa**

Considerata la particolare struttura delle imprese artigiane del settore, nelle imprese con almeno 8 dipendenti compresi gli apprendisti viene eletto un delegato d'impresa per garantire il migliore collegamento tra datore di lavoro e dipendenti dell'impresa.

Il delegato d'impresa viene eletto da e tra tutti i dipendenti dell'impresa artigiana in un'assemblea che potrà tenersi nei locali dell'azienda stessa previo accordo con il datore di lavoro, per la cui attuazione verrà riconosciuto un permesso retribuito di 1 ora annua da usufruirsi collettivamente in un'unica soluzione.

Sul monte stipendi complessivo verrà accantonata una quantità pari a 2 ore lavorative per dipendente (con un minimo di 16 ore annue) per la quale si decide l'utilizzazione diretta delle somme accantonate da parte del delegato d'impresa per una migliore tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti dell'azienda stessa e per un migliore collegamento con il datore di lavoro, ovvero l'utilizzazione a fini mutualistici attraverso gli Enti bilaterali.

In attuazione di quanto sopra e tenuto conto che l'applicazione dei 2 sistemi comporterà la parità degli oneri comunque a carico delle imprese e a beneficio dei lavoratori in relazione alle opzioni esercitate, ove sia eletto il delegato l'accantonamento di cui al comma 3 sarà utilizzato:

- ▪ per quanto riguarda le organizzazioni che optano per l'utilizzazione a fini mutualistici, le imprese ad esse aderenti verseranno tramite gli Enti bilaterali o in loro assenza tramite le organizzazioni territoriali delle parti stipulanti;
- ▪ per quanto riguarda le organizzazioni che optano per l'utilizzazione diretta, le imprese ad esse aderenti verseranno direttamente al delegato sotto forma di monte ore a sua disposizione per lo svolgimento delle sue funzioni.

## **OPZIONI**

La Confartigianato (CGIA) dichiara di esercitare la facoltà di opzione prevista per l'utilizzazione delle somme accantonate indicando per le imprese l'erogazione in forma mutualistica tramite l'Ente bilaterale o in sua assenza tramite le organizzazioni territoriali delle parti stipulanti.

Le organizzazioni CNA, CASA, CLAAI, optano per l'utilizzazione diretta da parte del delegato delle somme accantonate e pertanto le imprese si impegnano a versare direttamente al delegato il corrispettivo delle ore di permesso da esso utilizzate per lo svolgimento delle sue funzioni.

La FLM conviene sulle opzioni sopra indicate.

La verifica della gestione di quanto sopra viene demandata a livello territoriale alle organizzazioni stipulanti.

Eventuali problemi derivanti, nelle singole realtà territoriali, dalla attuazione del presente articolo verranno affrontati in sede nazionale con la partecipazione delle rappresentanze sindacali territoriali interessate.

Nota a verbale.

La suddetta normativa si applica nelle sole imprese artigiane aventi da 8 a 15 dipendenti compresi gli apprendisti.

Il presente articolo è completo ed esaustivo in sé e pertanto non recepisce né direttamente né in via analogica quanto pattuito sul medesimo argomento in altri accordi interconfederali ad eccezione di quanto previsto dall'accordo interconfederale 21.12.83.

Sono fatti salvi gli accordi esistenti a livello territoriale.