

CCNL OREFICERIA - Aziende industriali 30 gennaio 2006

**contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle aziende industriali
che lavorano articoli di oreficeria**

(Decorrenza: 1° febbraio 2006 - Scadenza: 31 ottobre 2008)

La parte economica scade il 31 ottobre 2006

INDICE

DISCIPLINA GENERALE

SEZIONE PRIMA - Sistema di relazioni sindacali

Art. 1 - Osservatorio congiunto in sede nazionale sulla situazione economico-sociale della industria orafa-argentera

Art. 2 - Informazioni a livello territoriale

Art. 3 - Modifiche tecnologiche, organizzative e produttive - Decentramento

Art. 4 - Mobilità orizzontale nell' ambito dello stabilimento

Art. 5 - Contrazione temporanea dell' orario di lavoro

Art. 6 - Formazione professionale

Art. 7 - Pari opportunità

SEZIONE SECONDA - Diritti sindacali

Premessa

Art. 1 - Assemblea

Art. 2 - Diritto di affissione

Art. 3 - Locali

Art. 4 - Permessi per motivi sindacali e cariche elettive

Art. 5 - Tutela dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie

Art. 6 - Versamento dei contributi sindacali

Art. 7 - Affissione del contratto

SEZIONE TERZA - Disciplina comune del rapporto individuale di lavoro

Art. 1 - Assunzione

Art. 1 bis - Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all' art. 25, comma secondo, legge 23-7-1991, n. 223

Art. 2 - Documenti, residenza e domicilio

Art. 3 - Lavoro delle donne, dei minori e dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria

Art. 3 bis - Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza

Art. 4 - Classificazione dei lavoratori

Art. 5 - Orario di lavoro

Art. 5 bis - Orario normale di lavoro in regime di flessibilità

Art. 6 - Contratto di lavoro a tempo parziale - Part-time

Art. 7 - Contratto a termine

Art. 8 - Lavoro temporaneo

Art. 9 - Riposo settimanale

Art. 10 - Premio di risultato

Art. 11 - Reclami sulla retribuzione

Art. 12 - Mense aziendali - Indennità di mensa

Art. 13 - Cumulo di mansioni

Art. 14 - Trasferimenti

Art. 15 - Reclami e controversie
Art. 16 - Rapporti in azienda
Art. 17 - Divieti
Art. 18 - Vendita di libri e riviste
Art. 19 - Visite di inventario e di controllo
Art. 19 bis - Impianti audiovisivi
Art. 20 - Norme speciali
Art. 21 - Provvedimenti disciplinari
Art. 22 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni
Art. 23 - Licenziamento per mancanze
Art. 24 - Sospensione cautelare non disciplinare
Art. 25 - Ambiente di lavoro - Igiene e sicurezza
Art. 26 - Lavoro a domicilio
Art. 27 - Diritto allo studio
Art. 28 - Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti
Art. 29 - Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro
Art. 30 - Cessione, trasformazione e trapasso di azienda
Art. 31 - Certificato di lavoro
Art. 32 - Indennità in caso di morte
Art. 33 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore
Art. 34 - Decorrenza e durata
Art. 35 - Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro
Art. 36 - Procedura di rinnovo degli accordi aziendali
Art. 37 - Estensione di contratti stipulati con altre associazioni

DISCIPLINA SPECIALE -

PARTE PRIMA

Art. 1 - Soggetti destinatari della parte prima della disciplina speciale
Art. 2 - Periodo di prova
Art. 3 - Entrata e uscita
Art. 4 - Sospensione e interruzione del lavoro
Art. 5 - Sospensione e riduzione di lavoro
Art. 6 - Recuperi
Art. 7 - Festività
Art. 8 - Lavoro straordinario, festivo e prestatato tra le ore 22.00 e le ore 6.00
Art. 9 - Passaggio temporaneo di mansioni
Art. 10 - Apprendistato
Art. 11 - Lavoro a cottimo
Art. 12 - Mensilizzazione
Art. 13 - Corresponsione della retribuzione
Art. 14 - Ferie
Art. 14 bis - Aspettativa
Art. 15 - Gratifica natalizia
Art. 16 - Aumenti periodici di anzianità
Art. 17 - Indumenti di lavoro
Art. 18 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali
Art. 19 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro
Art. 20 - Congedo matrimoniale
Art. 21 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio
Art. 22 - Servizio militare e volontariato
Art. 23 - Assenze
Art. 24 - Permessi di entrata e uscita

- Art. 25 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni
- Art. 26 - Trattamento di fine rapporto
- Art. 27 - Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia
- Art. 28 - Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria

PARTE SECONDA

- Art. 1 - Soggetti destinatari della parte seconda della disciplina speciale
- Art. 2 - Passaggio del lavoratore di cui alla parte prima alla disciplina di cui alla parte seconda
- Art. 3 - Clausola di rinvio
- Art. 4 - Recuperi
- Art. 5 - Aumenti periodici di anzianità
- Art. 6 - Trattamento di fine rapporto
- Art. 7 - Condizioni di miglior favore
- Art. 8 - Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria
- Art. 9 - Clausola di rinvio

PARTE TERZA

- Art. 1 - Soggetti destinatari della parte terza della disciplina speciale
- Art. 2 - Passaggio del lavoratore di cui alla parte prima alla disciplina di cui alla parte terza
- Art. 3 - Passaggio del lavoratore di cui alla parte seconda alla disciplina di cui alla parte terza
- Art. 4 - Periodo di prova
- Art. 5 - Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria
- Art. 6 - Festività
- Art. 7 - Lavoro straordinario, festivo e prestato dalle ore 21.00 alle ore 6.00
- Art. 8 - Passaggio temporaneo di mansioni
- Art. 9 - Aumenti periodici di anzianità
- Art. 10 - Indennità maneggio denaro - cauzione
- Art. 11 - Corresponsione della retribuzione
- Art. 12 - Ferie
- Art. 13 - Tredicesima mensilità
- Art. 14 - Trattamento malattia e infortunio
- Art. 15 - Congedo matrimoniale
- Art. 16 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio
- Art. 17 - Servizio militare
- Art. 18 - Assenze e permessi
- Art. 19 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni
- Art. 20 - Trattamento di fine rapporto
- Allegato 1 - Dichiarazione fra le parti
- Allegato 2 - Legge 18-12-1973, n. 877 - Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio (Omissis)
- Allegato 3 - Regolamento del lavoro a domicilio
- Allegato 4 - Accordo Federorafi/Federargentieri Fim-cisl, Fiom-cgil, Uilm-uil
- Allegato 5 - Quote di servizio sindacale Fim-Fiom-Uilm
- Allegato 6 - Dichiarazione congiunta in relazione al "Sistema di informazioni sulla situazione dell'industria orafa-argenteria"
- Allegato 7 - Protocollo per la previdenza complementare
- Allegato 8 - Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie
- Allegato 9 - Contratto nazionale per la disciplina dell' apprendistato nell' industria orafa e argenteria

ACCORDI

- Accordo 8 luglio 2000 - Trattamento economico
- Accordo di rinnovo 30 gennaio 2006

Parti stipulanti

Federazione nazionale orafi gioiellieri fabbricanti (FEDERORAFI)
Federazione nazionale fabbricanti argentieri (FEDERARGENTIERI)
e
Federazione italiana metalmeccanici (FIM-CISL)
Federazione impiegati operai metalmeccanici (FIOM-CGIL)
Unione italiana lavoratori metalmeccanici (UILM-UIL)

(* Integrato dall'accordo 8 gennaio 2007 in materia di profili formativi.

(I testi degli accordi sono riportati in calce al c.c.n.l.)

Testo del c.c.n.l.

Premessa

1) Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del contratto collettivo nazionale di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:

- attribuendo alla autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, ai diversi livelli, con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;
- regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro medesime tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane.

2) A questi fini le parti si impegnano in nome proprio e per conto delle imprese aderenti e delle R.S.U., costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, a chè il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate.

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

4) Le parti, avendo assunto quale regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro industriale, realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo del 23 luglio 1993.

5) La contrattazione a livello aziendale riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del c.c.n.l. e verrà pertanto svolta per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro in conformità ai criteri e alle procedure ivi indicate.

6) La contrattazione aziendale è prevista, secondo quanto disposto dal Protocollo 23 luglio 1993, nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese.

7) In applicazione dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, sono titolari della negoziazione in sede aziendale, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite ai sensi dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993. Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni industriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato.

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

Campo di applicazione del contratto

Il presente contratto nazionale ha valore per i dipendenti dalle aziende industriali per la lavorazione di prodotti di oreficeria, gioielleria, argenteria, posateria in argento e bigiotteria prevalentemente in metalli e/o materiali preziosi, nonché dalle unità produttive e di servizio che abbiano con il settore orafa-argentiero interconnessioni di significativa rilevanza.

DISCIPLINA GENERALE

Sezione prima SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1

(Osservatorio congiunto in sede nazionale sulla situazione economico-sociale della industria orafa-argentiera)

Entro un anno dalla sottoscrizione del presente contratto, la FEDERORAFI-FEDERARGENTIERI ed i Sindacati FIM-FIOM-UILM promuoveranno la costituzione di un Osservatorio congiunto paritetico sulla situazione economico-sociale nel settore orafa-argentiero, quale sede di analisi, verifica e confronto sistematici su temi di rilevante interesse reciproco e, in particolare:

a) le tendenze e l'evoluzione dell'innovazione tecnologica nel settore orafa-argentiero con particolare riguardo all'andamento occupazionale, nonché gli andamenti e le prospettive economico-produttive suddivise fra i settori orafa e argentiero;

b) l'andamento dell'occupazione nonché delle assunzioni e delle cessazioni del rapporto di lavoro disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro (contratti di formazione e lavoro, contratti part-time, contratti a termine, contratti di apprendistato, contratti di lavoro temporaneo, ecc.) per sesso (anche al fine di individuare possibili azioni positive) e livelli di inquadramento, e con riferimento ai lavoratori extracomunitari e ai soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria;

c) gli andamenti e le tendenze qualitative e quantitative degli investimenti nel settore;

d) gli andamenti del costo di lavoro, dei salari e degli orari di fatto riferiti ai settori orafa-argentiero anche rispetto agli altri Paesi O.C.S.E., nonché comparazioni sui sistemi fiscali e parafiscali in atto negli stessi Paesi;

e) l'andamento degli orari di fatto, con indicazione delle ore di lavoro prestate oltre l'orario ordinario e della misura delle ore per le quali vi è stato l'intervento della Cassa integrazione guadagni;

f) la qualità e l'utilizzazione nel settore degli incentivi di legge per gli investimenti industriali distinti per finalità;

g) l'andamento dei premi di risultato nonché dei salari di fatto per livelli di inquadramento;

h) le ore di formazione professionale;

i) la costituzione degli R.L.S. e le relative azioni formative;

j) la definizione a livello territoriale di quanto previsto dal presente c.c.n.l. in materia di lavoro a domicilio;

k) le problematiche dello sviluppo dei settori orafa-argentiero e dei nuovi insediamenti nelle aree del Mezzogiorno e Ob 1 UE.

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

1) Triveneto, Lombardia, Piemonte (orafi);

2) Piemonte, Liguria, Emilia;

3) Toscana, Umbria, Marche, Lazio e Italia meridionale e insulare.

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

Entro 3 mesi dalla stipula del presente c.c.n.l. le parti definiranno in apposito incontro le modalità operative per un corretto funzionamento dell'Osservatorio.

Art. 2

Informazioni a livello territoriale

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

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

rilevanti ampliamenti di quelli esistenti illustrando i criteri generali della loro localizzazione e le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulla mobilità nel territorio, sulla qualificazione professionale dei lavoratori e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Nel corso dello stesso incontro verranno fornite informazioni globali sulle eventuali iniziative promosse per favorire le pari opportunità, sui programmi di formazione professionale eventualmente promossi su iniziativa o con il concorso delle Associazioni degli imprenditori.

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

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

Le informazioni di cui al presente livello potranno inoltre essere fornite a livello regionale nel corso di un apposito incontro fra FIM, FIOM, UILM regionali e una delegazione degli imprenditori orafi e argentieri.

Analisi congiunta della situazione economico-sociale dell'industria orafa e argenteria

A livello territoriale, le parti si riuniranno di norma entro il 1° quadrimestre dell'anno, con il fine di trarre valutazioni che consentano di apprezzare la situazione riferita al settore orafa-argentero, considerata globalmente nel territorio interessato.

A tal fine le parti esamineranno le informazioni fornite per il territorio di competenza.

Potranno addivenire a valutazioni congiunte:

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

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

Informazioni a livello aziendale

Annualmente, nel corso di specifici incontri, le aziende che occupano complessivamente più di 200 dipendenti forniranno al Sindacato, su richiesta dello stesso e nel corso di un apposito incontro, convocato dall'Associazione territoriale imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione generale dell'azienda interessata, informazioni sulle prospettive produttive e, in questo quadro, sui programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti. Nel corso di tale incontro il Sindacato verrà informato delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sulle condizioni ambientali ed ecologiche, nonché sui criteri di localizzazione.

Art. 3

(Modifiche tecnologiche, organizzative e produttive - Decentramento)

Le Direzioni degli stabilimenti con più di 200 dipendenti informeranno le Rappresentanze sindacali unitarie e, tramite l'Associazione imprenditoriale di competenza, i Sindacati provinciali di categoria intorno a sostanziali modifiche del sistema produttivo che investano in modo determinante le tecnologie fino allora adottate o l'organizzazione complessiva del lavoro, o il tipo di produzione in atto e influiscano complessivamente sull'occupazione.

Di norma annualmente le aziende che occupano più di 200 dipendenti renderanno ai Sindacati provinciali di categoria su richiesta degli stessi nel corso di un apposito incontro convocato dall'Associazione imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione dell'azienda interessata, informazioni intorno alle caratteristiche generali del decentramento produttivo avente carattere permanente e/o ricorrente nonché riguardo alla articolazione per tipologie dell'attività decentrata e alla sua localizzazione indicata per grandi aree territoriali.

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

Le Direzioni degli stabilimenti con più di 150 dipendenti informeranno in apposito incontro le Rappresentanze sindacali unitarie e, tramite l'Associazione territoriale di competenza, i Sindacati provinciali di categoria sulle operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento di importanti fasi dell'attività produttiva in atto qualora esse influiscano complessivamente sull'occupazione: in questi casi l'informazione riguarderà l'articolazione per tipologie dell'attività decentrata, la localizzazione del decentramento indicata per grandi aree territoriali nonché la consistenza quantitativa dell'attività da decentrare.

Art. 4

(Mobilità orizzontale nell'ambito dello stabilimento)

Le Direzioni degli stabilimenti con più di 200 dipendenti informeranno preventivamente, in apposito incontro, le Rappresentanze sindacali unitarie e, tramite l'Associazione imprenditoriale di competenza, i Sindacati provinciali di categoria, sugli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessino significative aliquote di lavoratori, nei casi in cui tali spostamenti non rientrino nelle necessità collegate alle normali esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda, ivi comprese quelle delle aziende di installazione e di montaggio nell'ambito della loro peculiare attività.

Art. 5
(Contrazione temporanea dell'orario di lavoro)

In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro le parti, ferma restando l'applicazione della legge 20 maggio 1975, n. 164, fanno rinvio alle intese interconfederali 21 gennaio 1975.

Art. 6
(Formazione professionale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Fermo restando quanto previsto dall'accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese, la FEDERORAFI-FEDERARGENTIERI e i Sindacati FIM, FIOM, UILM riconoscono concordemente che la valorizzazione professionale delle risorse umane è essenziale ai fini dell'incremento quantitativo e del miglioramento qualitativo dell'occupazione.

E' pertanto obiettivo condiviso la valorizzazione delle potenzialità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riguardo al personale femminile, alle fasce deboli e ai lavoratori coinvolti in processi di mobilità, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

A tal fine le parti convengono di costituire la Commissione paritetica disciplinata al successivo punto 1.

1) Commissione nazionale per la formazione professionale

La FEDERORAFI-FEDERARGENTIERI e i Sindacati FIM-FIOM-UILM convengono di costituire entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto, un gruppo di lavoro paritetico, formato da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di Sindacati stipulanti (FEDERORAFI-FEDERARGENTIERI e FIM-FIOM-UILM) con il compito di:

- a) individuare le specifiche esigenze formative del settore orafa-argentiero, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate;
- b) operare, in collegamento con l'Organismo paritetico nazionale di cui all'accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese, affinché le politiche formative elaborate in sede legislativa ed amministrativa, risultino coerenti con le esigenze di cui alla precedente lett. a);
- c) individuare iniziative dirette a favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità.

L'attività di cui alla lett. a) dovrà essere completata entro e non oltre il 31 dicembre 2003 in modo tale che le parti possano fornire gli opportuni indirizzi per lo sviluppo delle politiche formative riferite al settore.

N.d.R.: L'accordo 30 gennaio 2006 prevede quanto segue:

Art. 6
(Formazione professionale)

Fermo restando quanto previsto dall'accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese, la Federorafi-Federargentieri e i sindacati FIM, FIOM, UILM riconoscono concordemente che la valorizzazione professionale delle risorse umane è essenziale ai fini dell'incremento quantitativo e del miglioramento qualitativo dell'occupazione.

E' pertanto obiettivo condiviso la valorizzazione delle potenzialità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riguardo al personale femminile, alle fasce deboli e ai lavoratori coinvolti in processi di mobilità, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

A tal fine le parti convengono di costituire la Commissione paritetica disciplinata al successivo punto 1.

6.1) Commissione nazionale per la formazione professionale

Federorafi-Federargentieri e i sindacati FIM-FIOM-UILM convengono di costituire una Commissione paritetica formata da 3 (tre) rappresentanti per ciascuna delegazione stipulante (Federorafi-Federargentieri e FIM-FIOM-UILM) con il compito di:

- a) individuare le specifiche esigenze formative del settore orafa-argentiero, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate;
- b) operare, anche in collegamento con Fondimpresa e le sue articolazioni territoriali, affinché le politiche formative, risultino coerenti con le esigenze di cui alla precedente lett. a);
- c) individuare iniziative dirette a favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità;
- d) individuare modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione.

Art. 7
(Pari opportunità)

Le parti affidano alla Commissione paritetica disciplinata al successivo punto 1), il compito di individuare iniziative dirette a promuovere presso le aziende comportamenti coerenti con i principi di parità di cui alla legge 9

dicembre 1977, n. 903, e alla legge 10 aprile 1991, n. 125, e di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e nella formazione professionale.

1) Commissione nazionale per le pari opportunità

Per la vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro viene confermata la "Commissione paritetica per le pari opportunità" costituita in sede nazionale e formata da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di Sindacati stipulanti (FEDERORAFI-FEDERARGENTIERI e FIM-FIOM-UILM) con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e alla legge 10 aprile 1991, n. 125, e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro nonché le modalità per un loro superamento.

La Commissione opera:

1) studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti di formazione e lavoro, contratti part-time, ecc.) e all'utilizzo degli strumenti legali per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio nazionale;

2) seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione della Comunità europea 1991-1995 e successivo e al programma di azione per l'attuazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali.

Con il compito di:

a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore e individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione, in collegamento con l'Organismo paritetico bilaterale di cui all'accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese, con la Commissione nazionale di cui al precedente art. 6 e con gli Organismi istituzionali operanti in materia;

b) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

c) individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;

d) individuare iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

e) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno; al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Comunità europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990.

La Commissione si riunisce di norma semestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e annualmente riferisce sulla propria attività alle delegazioni che hanno stipulato il presente contratto.

Tre mesi prima della scadenza del presente contratto la Commissione concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati: in questa sede verranno presentate tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

2) Informazioni in materia di pari opportunità

Le aziende tenute a redigere, ai sensi dell'art. 9, legge 10 aprile 1991, n. 125, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, presenteranno i dati elaborati alle R.S.U. in occasione di un apposito incontro da tenersi nel mese in cui il rapporto viene trasmesso nel rispetto delle disposizioni di legge.

Sezione seconda DIRITTI SINDACALI

Premessa

FEDERORAFI-FEDERARGENTIERI e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL si danno atto che le rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle R.S.U. nel rispetto dei principi e della disciplina stabiliti dal Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993, e dall'accordo interconfederale per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie del 20 dicembre 1993.

Per l'applicazione dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 nel settore orafo-argentiero si fa riferimento a quanto previsto nell'intesa tra FEDERORAFI-FEDERARGENTIERI e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie del 22 giugno 1994 allegato al presente contratto (Allegato 8).

I diritti e le tutele stabilite dalla presente Disciplina generale, Sezione seconda, per le Rappresentanze sindacali aziendali costituite secondo l'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, sono trasferite alle Rappresentanze sindacali unitarie.

FEDERORAFI-FEDERARGENTIERI e FIM, FIOM e UILM si incontreranno per armonizzare ed adeguare le normative contrattuali con eventuali interventi legislativi in materia.

*Art. 1
(Assemblea)*

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

- 1) la convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di 2 giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno;
 - 2) le O.S.L. stipulanti e/o la R.S.U. convocheranno l'assemblea retribuita, possibilmente alla fine o all'inizio dei periodi di lavorazione, fermo restando quanto previsto alla lett. a), punto 4 - Parte prima, dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993;
 - 3) le O.S.L. stipulanti e/o la R.S.U., nel convocare assemblee retribuite di gruppi di lavoratori da tenersi durante l'orario di lavoro, dovranno tenere conto delle esigenze afferenti la continuazione della normale attività degli altri lavoratori non interessati all'assemblea stessa;
 - 4) quando nell'unità produttiva il lavoro si svolge a turni l'assemblea può essere articolata in due riunioni nella medesima giornata;
 - 5) lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.
- Saranno definiti a livello aziendale le particolarità di svolgimento e di attuazione in relazione ai punti 4) e 5). Dovranno essere preventivamente comunicati all'azienda i nominativi dei dirigenti esterni del Sindacato che si intenda eventualmente far partecipare all'assemblea.

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

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

*Art. 2
(Diritto di affissione)*

Il diritto di affissione viene regolato dall'art. 25 della legge n. 300/1970.

*Art. 3
(Locali)*

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

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

*Art. 4
(Permessi per motivi sindacali e cariche elettive)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 5

(Tutela dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La tutela prevista dall'art. 14 dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966 sulle Commissioni interne viene estesa, limitatamente al periodo di durata dell'incarico, ai componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie di cui all'art. 4.

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

Ogni sostituzione sarà tempestivamente comunicata con le stesse modalità.

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

N.d.R.: L'accordo 30 gennaio 2006 prevede quanto segue:

Art. 5

(Tutela dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie)

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

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

Ogni sostituzione sarà tempestivamente comunicata con le stesse modalità.

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

Art. 6

(Versamento dei contributi sindacali)

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

Le deleghe avranno validità permanente, con verifica annuale e salvo revoca che può pervenire in qualsiasi momento.

Con la retribuzione del mese di ottobre di ogni anno, le Direzioni aziendali provvederanno ad inserire nella busta paga di tutti i dipendenti un modulo di delega per la riscossione dei contributi sindacali.

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

Il contributo, così determinato per ciascun anno, avrà decorrenza dal mese di gennaio dell'anno successivo.

Restano salve le condizioni in atto alla data di entrata in vigore del c.c.n.l. marzo 1987 che prevedano contributi sindacali di importo superiore.

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

Su richiesta congiunta dei Sindacati provinciali, la raccolta delle deleghe potrà avvenire mediante l'utilizzazione di un modulo - da inserire nella busta paga - suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del Sindacato beneficiario del contributo, sarà rimessa da ciascun lavoratore al Sindacato prescelto, e la seconda, contenente la delega vera e propria, ma senza l'indicazione del Sindacato cui devolvere il contributo stesso, sarà rimessa all'azienda.

L'importo delle trattenute sarà versato secondo le indicazioni che verranno fornite nel mese di ottobre di ciascun anno dalle Organizzazioni sindacali interessate tramite le Associazioni industriali. Eventuali variazioni nel corso dell'anno delle modalità di versamento dovranno essere comunicate per iscritto con preavviso di almeno 3 mesi.

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

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

Art. 7
(Affissione del contratto)

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

Sezione terza
DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Art. 1
(Assunzione)

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

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

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

Art. 1 bis
(Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'art. 25, comma 2, legge 23 luglio 1991, n. 223)

In attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 25, legge 23 luglio 1991, n. 223 - Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato di lavoro - le parti convengono che al fine del calcolo della percentuale di cui al comma 1 dell'art. 25, legge citata, non si tiene conto:

- dei lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte prima e seconda, inquadrati nella 4^a e 5^a categoria e dei lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte terza, inquadrati nella 5^a categoria e livello superiore, e nella 6^a e 7^a categoria (personale direttivo), ai sensi dell'art. 4, Disciplina generale, Sezione terza, del presente contratto nazionale di lavoro per l'industria orafa-argentera.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal 5° comma, dell'art. 25, legge n. 223/1991, saranno computati 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.

Il presente articolo sarà trasmesso a cura delle parti stipulanti al Ministero del lavoro e della previdenza sociale affinché provveda agli adempimenti conseguenti.

Art. 2
(Documenti, residenza e domicilio)

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

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

Ai sensi dell'art. 607 cod. proc. pen. e nei limiti di cui all'art. 8 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore.

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

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

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

Art. 3
(Lavoro delle donne, dei minori e dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria)

Il lavoro delle donne, dei minori e dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria è regolato dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Nota a verbale

Le aziende considereranno con la maggiore attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento degli invalidi e degli handicappati nelle proprie strutture, in funzione della capacità lavorativa e del conseguente sviluppo professionale delle varie categorie degli stessi, anche su segnalazione e partecipazione delle Rappresentanze sindacali unitarie.

Per quanto riguarda l'adeguatezza delle condizioni di lavoro alle capacità lavorative di questa speciale categoria di invalidi, le parti stipulanti, in considerazione del problema speciale che essi rappresentano, dichiarano che si adopereranno congiuntamente per la realizzazione delle iniziative e dei provvedimenti necessari per dare attuazione ai "sistemi di lavoro protetto" di cui all'art. 25 della legge 30 marzo 1971, n. 118. In tale spirito convergono di intervenire congiuntamente presso i competenti Ministeri del lavoro e della sanità affinché il problema venga considerato ed affrontato con la maggior sensibilità.

Art. 3 bis

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

Ai sensi e per gli effetti del Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato Testo unico.

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

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

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

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

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

Art. 4

(Classificazione dei lavoratori)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 7 categorie professionali ed 8 livelli retributivi, ai quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili secondo le tabelle allegate.

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

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

La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come, per esempio, il trattamento di fine rapporto, gli aumenti periodici, gli adempimenti assicurativi e tributari, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.) che continuano ad essere previsti per i quadri, gli impiegati, le categorie speciali e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contratto collettivo e che si intendono qui riconfermate, in quanto non esplicitamente modificate con il presente contratto.

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

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

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

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

A) Declaratoria, esemplificazioni dei profili ed esempi

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi.

Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore, e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.

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

1ª Categoria

Appartengono a questa categoria:

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

2ª Categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

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

Allievo manutentore.

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

Allievo lapidatore.

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

Allievo affinatore.

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

Allievo montatore di macchine.

Allievo attrezzista.

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

Allievo laminatore.

Allievo trafilatore.

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

Allievo fonditore.

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

Allievo saggiatore.

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

Montatore di cocce o manici.

Allievo montatore.

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

Pulitore.

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

Sbazzatore e smerigliatore al tornio.

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

Addetto alla lavorazione a cera persa.

Lavoratori che eseguono l'impionatura dei coltelli.

Impionatore.

Lavoratori che effettuano stampaggi su macchine attrezzate.

Stampatore.

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

Bruciatore - Sgrassatore - Asciugatore - Telaista - Ossidatore.

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

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

3ª Categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura tecnica o amministrativa, che richiedono in modo particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

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

Manutentore meccanico.

Manutentore elettrico.

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

Lapidatore.

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

Affinatore.

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o disegni eseguono lavori di normale difficoltà per la costruzione o il montaggio su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate di stampi o trancie o attrezzi equivalenti o macchine e loro parti.

Montatore di macchine.

Attrezzista.

Lavoratori che eseguono le operazioni di laminazione o trafilatura.
Laminatore - Trafilatore.

Lavoratori che eseguono operazioni di fusione.
Fonditore.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lavoratori che compiono operazioni semplici di incisione.
Incisore.

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

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

Lavoratori che compiono a mano operazioni semplici di incassatura.
Incassatore.

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

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

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

Contabile.

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

Addetto lucidi.

Addetto trascrizione disegni.

4ª Categoria

Appartengono a questa categoria:

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

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

- i lavoratori che, senza possedere il requisito di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa per la condotta ed il risultato delle lavorazioni;

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

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

Manutentore meccanico.

Manutentore elettrico.

Riparatore.

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

Lapidatore.

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

Affinatore.

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

Montatore di macchine.

Attrezzista.

Lavoratori che effettuano reintegri sulla base di indicazioni che, partendo da formule di leghe già definite, consentono, mediante calcoli semplici, di trasformare una lega in un'altra.

Preparatore di leghe.

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

Saggiatore.

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

Montatore.

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e dei mezzi di esecuzione, con piena autonomia di giudizio circa le modalità e i punti di intervento, eseguono qualsiasi operazione di pulitura di elevato grado di difficoltà in relazione alla forma particolarmente complessa degli oggetti e alla loro dimensione, alla

richiesta di perfetta rettifica delle superfici, alla salvaguardia delle caratteristiche strutturali e decorative dell'oggetto, assicurando il grado di qualità richiesto.

Pulitore.

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

Tornitore in lastra.

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

Tagliatore di gomme.

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

Stampatore argenterie.

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

Conduttore di impianti galvanici.

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

Allievo miniaturista.

Lavoratori che compiono operazioni complesse di incisione.

Incisore.

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

Incisore in acciaio.

Lavoratori che eseguono sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa per la martellatura o cesellatura su metalli preziosi di oggetti di particolare difficoltà.

Martellatore - Cesellatore.

Lavoratori che compiono a mano operazioni complesse di incassatura.

Incassatore.

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

Segretario.

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

Contabile.

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

Operatore.

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

esistenti, riportando quotature e dati ricavati da tabellari o norme di lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta materiali;

ovvero eseguono in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizioni di apparecchiature o danno corretta veste formale a schizzi già completi.

Disegnatore particolarista.

Lucidista particolarista.

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

Programmatori di produzione.

5ª Categoria

Appartengono a questa categoria:

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

- i lavoratori che, senza possedere i requisiti di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta e i risultati delle lavorazioni;

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche 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 diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

Livello superiore.

I lavoratori che, con le caratteristiche di cui al terzo alinea della declaratoria del livello precedente, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di importante reparto, lavorazione o ufficio.

Note a verbale

1) Le parti si danno atto che l'inquadramento dei lavoratori nel livello superiore della 5ª categoria avviene esclusivamente in relazione ai contenuti della declaratoria contrattuale di detto livello superiore e che è estraneo alla volontà delle parti di configurare il suddetto livello come una categoria a sè stante e intermedia tra la 5ª e la 6ª.

Lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica di disegni o schemi funzionali, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di complessità, per l'individuazione o la valutazione dei guasti e la loro riparazione su apparecchiature e/o loro parti principali, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte, per la manutenzione di macchine ed impianti, assicurando la messa a punto, per l'installazione e messa in servizio di macchine ed impianti elettrici e meccanici, con eventuali delibere funzionali.

Manutentore meccanico.

Manutentore elettrico.

Riparatore.

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, effettuano con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi operazione di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura, per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario e loro parti, con eventuale delibera funzionale.

Montatore di macchine.

Attrezzista.

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

Compositore di leghe.

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, al ristretto campo di tolleranze, ai numerosi accoppiamenti e adattamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione, senza l'ausilio di maschere o di attrezzature equivalenti, pezzi unici o prototipi in metallo prezioso assicurando il grado di qualità richiesto.

Montatore di prototipi.

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

Tornitore in lastra.

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

Compositore di bagni galvanici.

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

Miniaturista.

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

Incisore.

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione alla interpretazione e realizzazione stilistica, al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare ed al grado di finitura per l'incisione di stampa in acciaio assicurando il grado di qualità richiesto e con l'eventuale delibera funzionale.

Incisore in acciaio.

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, alla particolare sensibilità artistica, al ristretto margine di tolleranze, ed al grado di finitura per la martellatura, o la cesellatura su metalli preziosi assicurando il grado di qualità richiesto.

Martellatore - Cesellatore.

Lavoratori che incassano qualsiasi tipo di pietre preziose preparando le sedi, adattandole alla forma delle pietre stesse, su oggetti particolarmente complessi di oreficeria o gioielleria in cui il numero delle pietre e la loro collocazione richiedono la realizzazione di griffe multiple o operazioni di pari difficoltà.

Incassatore.

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

Segretario.

Lavoratori che, in base a istruzioni e applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, imputano, contabilizzano dati, sistemano, chiudono conti, anche elaborando situazioni preventive e/o consuntive.

Contabile.

Lavoratori che, in base a documentazioni o informazioni, fornite dagli enti aziendali interessati e a metodologie esistenti, effettuano, nell'ambito del proprio campo di attività, attenendosi a istruzioni ricevute relative

a criteri di scelta dei fornitori, a clausole e condizioni da applicare, approvvigionamenti che richiedono conoscenze adeguate sull'utilizzazione dei materiali richiesti e delle loro caratteristiche, se del caso, avvalendosi di informazioni fornite dagli altri enti aziendali, impostano e concludono le trattative relative.

Approvvigionatore.

Lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a procedure esistenti, eseguono e controllano da console i vari cicli di lavoro dell'elaboratore, assicurando la regolarità del ciclo di elaborazione con interventi di ordine e di rettifica;

ovvero lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a metodologie esistenti, traducono in programmi, nel linguaggio accessibile all'elaboratore, i problemi tecnici e/o amministrativi, componendo i relativi diagrammi, controllandone i risultati ed apportando ai programmi elaborati variazioni e migliorie.

Operatore.

Programmatore.

Lavoratori che, sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento a documenti quali disegni o schemi equivalenti, effettuano, nell'ambito del loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali o apparecchiature o loro parti, anche prodotte a serie, definendo le operazioni e le attrezzature e gli strumenti da utilizzare, e le relative modalità di impiego e di rilevazione dei dati; interpretano ed elaborano i risultati e redigono, se necessario, la relazione tecnica e gli opportuni diagrammi, e se del caso, forniscono ad altri lavoratori l'opportuna assistenza per la scelta e la predisposizione degli strumenti o delle attrezzature.

Tecnico di laboratorio.

Tecnico di sala prove.

Lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a schemi esistenti, eseguono disegni costruttivi di particolari complessi o di sottogruppi di uno studio d'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 normalmente preparando la relativa distinta dei materiali.

Disegnatore.

Lavoratori che, in base a istruzione ed applicando procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza e con riferimento ai dati, alle parti, ai mezzi, ai settori di produzione stabiliti dai programmi generali, definiscono con singoli programmi il carico e l'alimentazione equilibrata delle macchine o degli impianti, i loro tempi di compimento, intervenendo in caso di anomalie o di variazioni dei programmi; seguono lo stato di avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di compimento; in caso di variazioni dei programmi generali partecipano alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibratura dei propri programmi.

Programmatore produzione.

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

Analista di tempi.

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

Analista di processi e cicli.

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

Analista di metodi.

2) Nell'ambito dei lavoratori di cui al primo alinea della declaratoria della 5ª categoria saranno individuati coloro che nello svolgimento delle proprie attività sono in possesso di elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico ed operando unicamente sulla scorta degli obiettivi da raggiungere, propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure aziendali e dei corrispondenti livelli di responsabilità, modifiche e

varianti su apparati di particolare complessità e/o prototipi, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità e agiscono con particolare autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico non disgiunte da capacità di intervento, di analisi e diagnostica nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini. A tali lavoratori verrà riconosciuto, con decorrenza dal 1° novembre 1983 un elemento retributivo di professionalità pari a lire 30.000 mensili lorde, pari ad un importo orario di lire 173,41 con assorbimento sino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendali ad analogo titolo.

A decorrere dal 1° aprile 1991, il suddetto elemento retributivo di professionalità viene elevato a lire 55.000 mensili lorde, pari a un importo orario di lire 317,92 con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendali ad analogo titolo. L'individuazione dei lavoratori con i requisiti sopra ricordati, sarà effettuata nell'ambito tassativo delle seguenti figure professionali:

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

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

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

Incisore stampi acciaio.

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

Incisore stampi acciaio - settore orafo.

Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, con conoscenza degli stili e capacità anche di cesello e martellatura, eseguono il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello copia a livello di prototipo in legno e in metallo di elevata complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, alla complessità delle forme da realizzare eseguendo tutte le operazioni necessarie al banco e alle macchine utensili, fornendo l'apporto della propria particolare e personale competenza per l'individuazione degli interventi atti ad adeguare il modello alle effettive esigenze di impiego contribuendo attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e degli interventi correttivi attuati, all'individuazione di soluzioni migliorative.

Modellista cesellatore martellatore.

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

Catenista meccanico.

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

Orafo incastonatore.

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

Modellista gioielliere.

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

Manutentore meccanico elettrico e/o elettronico.

6ª Categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori, sia tecnici, sia amministrativi, che, con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite;

- i lavoratori che svolgono, nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali, compiti di segreteria e assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare, in forma corretta e sintetica, eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'ente in cui operano e altri enti aziendali o esterni, diramano su preciso mandato disposizioni o istruzioni operative; ovvero lavoratori che su indicazioni e anche avvalendosi di documentazioni esistenti quali glossari tecnici o pubblicazioni specializzate, traducono in forma corretta testi impegnativi a carattere specializzato, da e in una o più lingue estere, svolgendo, ove richiesto, interventi di interpretariato (non simultaneo).

Segretario assistente.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni generali e anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono, nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili.

Contabile.

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

Approvvigionatore.

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

Analista.

Programmatore analista.

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

Tecnico di laboratorio.

Tecnico di sala prove.

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

Disegnatore progettista.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni e anche avvalendosi di metodologie esistenti, sviluppano, nell'ambito del loro campo di attività, nelle linee generali programmi di produzione tra loro collegati, armonizzando le relative componenti, verificando e assicurandone il compimento nei tempi previsti, ricercano e definiscono, in base alle informazioni, le soluzioni relative ai problemi di equilibrio dei programmi stessi e, se del caso, partecipano alla revisione e aggiornamento delle metodologie di programmazione della produzione.

Programmatore produzione.

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

Analista di metodi.

Analista di processi e cicli.

7ª Categoria

Appartengono a questa categoria:

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

Lavoratori che, sulla base delle sole direttive generali, realizzano, nell'ambito del loro campo di attività, con la necessaria conoscenza dei settori correlati, studi di progettazione e pianificazione operativa, per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo realizzandone i relativi piani di lavoro, ricercando ove necessario, sistemi e metodologie innovativi, e se del caso, coordinando altri lavoratori.

Per esempio:

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

- i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa: a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "quadro" di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190. Agli stessi si applica quanto definito al successivo punto B).

Lavoratori che nell'ambito delle sole direttive strategiche previste per il settore di appartenenza, impostano, sviluppano e realizzano, con ampia autonomia e capacità propositiva e approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, studi, progetti e piani per il raggiungimento degli obiettivi dell'impresa, fornendo un adeguato supporto alla soluzione dei problemi, pianificando interventi e controllandone i risultati, ottimizzando le risorse umane e/o tecniche e/o finanziarie loro affidate, ricercando e utilizzando, se del caso, metodologie o sistemi innovativi, coordinando, ove necessario, una o più unità tecnico-produttive e/o di servizi;

ovvero lavoratori che, nell'ambito delle sole direttive strategiche previste per il settore di appartenenza, per l'elevato grado di specializzazione, sono preposti alla ricerca e alla definizione di importanti studi di progettazione relativi al settore di appartenenza, verificando, anche attraverso il supporto delle competenti funzioni aziendali, la fattibilità, la validità tecnica e le economicità delle alternative, garantendo l'appropriato supporto, attraverso tutti i necessari elementi di valutazione, sia in fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione dei progetti stessi, nell'ambito di un coordinamento interfunzionale controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

B) Quadri

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

1) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "quadro" viene effettuata dalle parti stipulanti con il contratto collettivo nazionale di lavoro.

2) In relazione a quanto definito sopra, in sede di prima applicazione, i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati al 1° settembre 1987.

3) L'azienda ai sensi del combinato disposto dell'art. 2049 del codice civile e dell'art. 5 della legge n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

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

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

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

6) A decorrere dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro da parte dell'azienda, verrà corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione di importo pari a lire 120.000 mensili lorde comprensive dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7ª categoria (lire 90.000).

A decorrere dal 1° aprile 1991, la suddetta indennità di funzione viene elevata a lire 190.000 mensili lorde comprensive dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7ª categoria (lire 115.000).

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

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

Nota a verbale

Limitatamente all'ipotesi di applicazione del punto 2, della lett. B) (settembre 1987), l'indennità di funzione sarà riconosciuta ai lavoratori interessati con decorrenza 1° settembre 1987.

C) Mobilità professionale

Premesso che:

1) Il sistema sarà basato sul riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori. In questo senso le parti intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, delle organizzazioni, della produttività, e delle capacità professionali stesse.

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

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

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

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

4) Il sistema prevede una mobilità verticale che si svolgerà nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda e pertanto non darà luogo ad una dinamica automatica ed illimitata. Le parti convengono, limitatamente ai passaggi dalla 1ª alla 2ª categoria e dalla 2ª alla 3ª categoria, di cui ai successivi punti I, II e III e alla lett. c) del punto IV, la seguente disciplina, a decorrere dalla data del 1° aprile 1973.

I. Passaggio dalla 1ª alla 2ª categoria

I lavoratori addetti alla produzione passeranno alla 2ª categoria dopo un periodo non superiore a 4 mesi.

I lavoratori non addetti alla produzione saranno inseriti nelle attività produttive quando sussistano i necessari requisiti di idoneità psicofisica; qualora non sia stato possibile inserirli nell'attività produttiva, pur avendone i requisiti, passeranno alla 2ª categoria al compimento del 18º mese.

I passaggi di cui sopra non comportano necessariamente un cambiamento delle mansioni.

II. Passaggio dalla 2ª alla 3ª categoria

Nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda, come è detto in premessa, i passaggi dalla 2ª alla 3ª categoria avverranno come segue:

a) i lavoratori senza specifica pratica di lavoro, provenienti da scuole professionali e in possesso del relativo titolo di studio saranno inseriti nella 3ª categoria dopo 3 mesi dall'assunzione;

b) per i lavoratori che, con conoscenze e capacità acquisite in corsi professionali specifici, sono inseriti come aiuti (allievi) in figure professionali non proprie della 2ª categoria e comunque con sviluppo in più categorie superiori, l'assegnazione della categoria superiore avverrà al conseguimento della necessaria esperienza e capacità tecnico-professionale che consenta di svolgere il lavoro al livello superiore. Tale esperienza si presume acquisita alla scadenza del 18º mese di effettiva prestazione, mentre se trattasi di corsi professionali specifici, di durata almeno biennale, l'inserimento alla categoria superiore avverrà entro il termine di 9 mesi;

c) per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate, l'assegnazione alla 3ª categoria avverrà previo accertamento della capacità del lavoratore, concretamente dimostrata, di svolgere funzioni di livello superiore. Tale capacità verrà accertata attraverso la sperimentazione di un periodo di almeno 1 mese in compiti di livelli superiori, trascorsi 24 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire le necessarie capacità;

d) per i lavoratori della 2ª categoria il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato a esigenze di carattere organizzativo e a una specifica preparazione conseguita anche attraverso corsi di addestramento, l'idoneità al passaggio verrà accertata attraverso la sperimentazione per un periodo di almeno 1 mese nello svolgimento dei compiti di livello superiore, trascorsi 36 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire la necessaria capacità.

Decorso il periodo suddetto in compiti propri della 2ª categoria, i lavoratori connessi al ciclo produttivo saranno sottoposti a una verifica per accertare gli impedimenti frapposti al loro sviluppo professionale e per definire i modi con i quali ovviare a detti impedimenti.

In ogni caso, a 1 anno da tale verifica, qualora non risulti che tali impedimenti siano attribuibili alla mancata utilizzazione da parte dei lavoratori degli strumenti di sviluppo professionale eventualmente messi in atto dall'azienda, i lavoratori interessati passeranno alla categoria superiore.

Tali passaggi non comporteranno necessariamente un cambiamento di mansioni.

Dette verifiche periodiche avverranno una volta all'anno con inizio dal 1º ottobre 1977.

Norma transitoria

Eventuali accordi aziendali che prevedono il passaggio automatico a categorie superiori continueranno ad essere applicati esclusivamente ai lavoratori a suo tempo individuati dagli accordi medesimi.

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

a) i lavoratori in possesso di laurea, in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella 5ª categoria, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea conseguita;

b) i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori, in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella 4ª categoria sempre che svolgano attività inerenti al diploma conseguito;

c) i lavoratori inquadrati nella 2ª categoria di cui al secondo alinea delle relative declaratorie dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno alla 3ª categoria.

Commissione paritetica
per lo studio della classificazione dei lavoratori

Per il biennio 2000-2001 viene confermata la "Commissione paritetica per lo studio della classificazione dei lavoratori" con il compito di:

A) esaminare le eventuali evoluzioni dei profili professionali in relazione all'introduzione di tecnologie di processo profondamente innovative;

B) proporre alle parti stipulanti il c.c.n.l. integrazioni o aggiornamenti, nell'ambito della Disciplina speciale, Parte prima, sulla base delle risultanze degli esami e riguardanti fenomeni di rilevante evoluzione professionale.

La Commissione, formata indicativamente da 6 componenti: da 3 rappresentanti per gli imprenditori (FEDERORAFI, FEDERAGENTIERI) e da 3 rappresentanti per i lavoratori (FIM, FIOM, UILM), esprimerà pareri e proposte all'unanimità entro il 31 dicembre 2001.

Le eventuali modifiche concordate in sede di Commissione troveranno applicazione dal 1º gennaio 2002.

N.d.R.: L'accordo 30 gennaio 2006 prevede quanto segue:

Art. 4

(Classificazione dei lavoratori)

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 7 categorie professionali e 8 livelli retributivi, ai quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili secondo le tabelle allegate.

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

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

La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come, per esempio, il trattamento di fine rapporto, gli aumenti periodici, gli adempimenti assicurativi e tributari, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.) che continuano a essere previsti per i quadri, gli impiegati, le categorie speciali e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contratto collettivo e che si intendono qui riconfermate, in quanto non esplicitamente modificate con il presente contratto.

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

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

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

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

A) Declaratoria, esemplificazioni dei profili ed esempi

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e gli esempi.

Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore, e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.

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

1ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

2ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

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

Allievo manutentore.

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

Allievo lapidatore.

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

Allievo affinatoro.

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

Allievo montatore di macchine.

Allievo attrezzista.

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

Allievo laminatore.

Allievo trafilatore.

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

Allievo fonditore.

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

Allievo saggiatore.

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

Montatore di cocce o manici.

Allievo montatore.

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

Pulitore.

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

Sbazzatore e smerigliatore al tornio.

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

Addetto alla lavorazione a cera persa.

Lavoratori che eseguono l'impiombatura dei coltelli.

Impiombatore.

Lavoratori che effettuano stampaggi su macchine attrezzate.

Stampatore.

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

Bruschiatore, sgrassatore, asciugatore, telaista, ossidatore.

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

Dattilografia/stenodattilografia, compiti semplici di ufficio, perforazione di schede meccanografiche, verifica di schede meccanografiche, centralinista telefonico.

3ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura tecnica o amministrative che richiedono in modo particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

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

Manutentore meccanico.

Manutentore elettrico.

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

Lapidatore.

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

Affinatore.

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o disegni, eseguono lavori di normale difficoltà per la costruzione o il montaggio su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate di stampi o trance o attrezzi equivalenti o macchine e loro parti.

Montatore di macchine.

Attrezzista.

Lavoratori che eseguono le operazioni di laminazione o trafilatura.

Laminatore, trafilatore.

Lavoratori che eseguono operazioni di fusione.

Fonditore.

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

Saggiatore.

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

Montatore.

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

Pulitore.

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

Tornitore in lastra.

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

Cerista.

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

Impiombatura.

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

Stampatore.

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

Addetto ai bagni galvanici.

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

Smaltatore.

Lavoratori che compiono operazioni semplici di incisione.

Incisore.

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

Incisore in acciaio.

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

Martellatore, cesellatore.

Lavoratori che compiono a mano operazioni semplici di incassatura.

Incassatore.

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

- dattilografia/stenodattilografia, compiti vari d'ufficio, perforazione e verifica di schede meccanografiche, centralinista telefonico.

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

Contabile.

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

Addetto lucidi.

Addetto trascrizione disegni.

4ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

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

- i lavoratori che, senza possedere il requisito di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa per la condotta e il risultato delle lavorazioni;

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

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

Manutentore meccanico.

Manutentore elettrico.

Riparatore.

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

Lapidatore.

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

Affinatore.

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

Montatore di macchine.

Attrezzista.

Lavoratori che effettuano reintegri sulla base di indicazioni che, partendo da formule di leghe già definite, consentono, mediante calcoli semplici, di trasformare una lega in un'altra.

Preparatore di leghe.

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

Saggiatore.

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

Montatore.

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

Pulitore.

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

Tornitore in lastra.

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

Tagliatore di gomme.

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

Stampatore argenterie.

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

Conduttore di impianti galvanici.

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

Allievo miniaturista.

Lavoratori che compiono operazioni complesse di incisione.

Incisore.

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

Incisore in acciaio.

Lavoratori che eseguono sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa per la martellatura o cesellatura su metalli preziosi di oggetti di particolare difficoltà.

Martellatore, cesellatore.

Lavoratori che compiono a mano operazioni complesse di incassatura.

Incassatore.

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

Segretario.

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

Contabile.

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

Operatore.

Lavoratori che, in base a precise istruzioni e documentazione già esistenti, disegnano particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti semplici di un impianto e/o apportano semplici modifiche su disegni già esistenti, riportando quotature e dati ricavati da tabellari o norme di lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta dei materiali;

ovvero eseguono in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o danno corretta veste formale a schizzi già completi.

Disegnatore particolarista.

Lucidista particolarista.

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

Programmatori di produzione.

5ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

- i lavoratori che, senza possedere i requisiti di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta e i risultati delle lavorazioni;

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

Livello superiore

I lavoratori che, con le caratteristiche di cui al terzo alinea della declaratoria del livello precedente, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di importante reparto, lavorazione o ufficio.

Note a verbale

1) Le parti si danno atto che l'inquadramento dei lavoratori nel livello superiore della 5ª categoria avviene esclusivamente in redazione ai contenuti della declaratoria contrattuale di detto livello superiore e che è estraneo alla volontà delle parti di configurare il suddetto livello come una categoria a sé stante e intermedia tra la 5ª e la 6ª.

Lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica di disegni o schemi funzionali, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di complessità, per l'individuazione o la valutazione dei guasti e la loro riparazione su apparecchiature e/o loro parti principali, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte, per la manutenzione di macchine e impianti, assicurando la messa a punto, per l'installazione e messa in servizio di macchine e impianti elettrici e meccanici, con eventuali delibere funzionali.

Manutentore meccanico.

Manutentore elettrico.

Riparatore.

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, effettuano con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi operazione di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura, per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario e loro parti, con eventuale delibera funzionale.

Montatore di macchine.

Attrezzista.

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

Compositore di leghe.

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, al ristretto campo di tolleranze, ai numerosi accoppiamenti e adattamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione, senza l'ausilio di maschere o di attrezzature equivalenti, pezzi unici o prototipi in metallo prezioso assicurando il grado di qualità richiesto.

Montatore di prototipi.

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

Tornitore in lastra.

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

Compositore di bagni galvanici.

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

Miniaturista.

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

Incisore.

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura per la incisione di stampa in acciaio, assicurando il grado di qualità richiesto e con l'eventuale delibera funzionale.

Incisore in acciaio.

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, alla particolare sensibilità artistica, al ristretto margine di tolleranze, e al grado di finitura per la martellatura o la cesellatura su metalli preziosi, assicurando il grado di qualità richiesto.

Martellatore, cesellatore.

Lavoratori che incassano qualsiasi tipo di pietre preziose preparando le sedi, adattandole alla forma delle pietre stesse, su oggetti particolarmente complessi di oreficeria o gioielleria in cui il numero delle pietre e la loro collocazione richiedono la realizzazione di griffe multiple od operazioni di pari difficoltà.

Incassatore.

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

Segretario.

Lavoratori che, in base a istruzioni e applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, imputano, contabilizzano dati, sistemano, chiudono conti, anche elaborando situazioni preventive e/o consuntive.

Contabile.

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

Approvvigionatore.

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

Operatore.

Programmatore.

Lavoratori che, sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento a documenti quali disegni o schemi equivalenti, effettuano, nell'ambito del loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali o apparecchiature o loro parti, anche prodotte a serie, definendo le operazioni e le attrezzature e gli strumenti da utilizzare, e le relative modalità di impiego e di rilevazione dei dati; interpretano ed elaborano i risultati e redigono, se necessario, la relazione tecnica e gli opportuni diagrammi, e, se del caso, forniscono ad altri lavoratori l'opportuna assistenza per la scelta e la predisposizione degli strumenti o delle attrezzature.

Tecnico di laboratorio.

Tecnico di sala prove.

Lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a schemi esistenti, eseguono disegni costruttivi di particolari complessi o di sottogruppi di uno studio d'insieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità, definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e, normalmente, preparando la relativa distinta dei materiali.

Disegnatore.

Lavoratori che, in base a istruzioni e applicando procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza e con riferimento ai dati, alle parti, ai mezzi, ai settori di produzione stabiliti dai programmi generali, definiscono con singoli programmi il carico e l'alimentazione equilibrata delle macchine o degli impianti, i loro tempi di compimento, intervenendo in caso di anomalie o di variazioni dei programmi; seguono lo stato di avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di compimento; in caso di variazioni dei programmi generali partecipano alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibrio dei propri programmi.

Programmatore produzione.

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

Analista di tempi.

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

Analista di processi e cicli.

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

Analista di metodi.

2) Nell'ambito dei lavoratori di cui al primo alinea della declaratoria della 5ª categoria saranno individuati coloro che nello svolgimento delle proprie attività sono in possesso di elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico e, operando unicamente sulla scorta degli obiettivi da raggiungere, propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure aziendali e dei corrispondenti livelli di responsabilità, modifiche e varianti su apparati di particolare complessità e/o prototipi, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità e agiscono con particolare autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico non disgiunte da capacità di intervento, di analisi e diagnostica nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini. A tali lavoratori verrà riconosciuto, con decorrenza dal 1º novembre 1983, un elemento retributivo di professionalità pari a lire 30.000 mensili lorde, pari a un importo orario di lire 173,41 con assorbimento sino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendali ad analogo titolo.

A decorrere dal 1º aprile 1991, il suddetto elemento retributivo di professionalità viene elevato a lire 55.000 mensili lorde, pari a un importo orario di lire 317,92, con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendali ad analogo titolo. L'individuazione dei lavoratori con i requisiti sopra ricordati sarà effettuata nell'ambito tassativo delle seguenti figure professionali:

- incisore stampi acciaio;
- modellista cesellatore martellatore;
- catenista meccanico;
- orafo incastonatore;
- modellista gioiellerie;
- manutentore meccanico, elettrico e/o elettronico.

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

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

Incisore stampi acciaio.

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

Incisore stampi acciaio - settore orafo.

Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, con conoscenza degli stili e capacità anche di cesello e martellatura, eseguono il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello copia a livello di prototipi in legno e in metallo di elevata complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, alla complessità delle forme da realizzare eseguendo tutte le operazioni necessarie al banco e alle macchine utensili, fornendo l'apporto della propria particolare e personale competenza per l'individuazione degli interventi atti ad adeguare il modello alle effettive esigenze di impiego contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e degli interventi correttivi attuati, all'individuazione di soluzioni migliorative.

Modellista cesellatore martellatore.

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

Catenista meccanico.

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

Orafo incastonatore.

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

Modellista gioielliere.

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

Manutentore meccanico elettrico e/o elettronico.

6ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori, sia tecnici sia amministrativi, che, con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite;

- lavoratori che svolgono, nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali, compiti di segreteria e assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare, in forma corretta e sintetica, eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'ente in cui operano e altri enti aziendali o esterni, diramano su preciso mandato disposizioni o istruzioni operative; ovvero lavoratori che su indicazioni e anche avvalendosi di documentazioni esistenti quali glossari tecnici o pubblicazioni specializzate, traducono in forma corretta testi impegnativi a carattere specializzato, da e in una o più lingue estere, svolgendo, ove richiesto, interventi di interpretariato (non simultaneo).

Segretario assistente.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni generali e anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono, nell'ambito della loro attività, all'elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili.

Contabile.

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

Approvvigionatore.

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

Analista.

Programmatore analista.

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

Tecnico di laboratorio.

Tecnico di sala prove.

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

Disegnatore progettista.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni e anche avvalendosi di metodologie esistenti, sviluppano, nell'ambito del loro campo di attività, nelle linee generali, programmi di produzione tra loro collegati, armonizzando le relative componenti, verificando e assicurandone il compimento nei tempi previsti; ricercano e definiscono, in base alle informazioni, le soluzioni relative ai problemi di equilibrio dei programmi stessi e, se del caso, partecipano alla revisione e aggiornamento delle metodologie di programmazione della produzione.

Programmatore produzione.

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

Analista di metodi.

Analista di processi e cicli.

7ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

Lavoratori che, sulla base delle sole direttive generali, realizzano, nell'ambito del loro campo di attività, con la necessaria conoscenza dei settori correlati, studi di progettazione e pianificazione operativa, per il conseguimento degli obiettivi aziendali, provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo realizzandone i relativi piani di lavoro, ricercando, ove necessario, sistemi e metodologie innovativi e, se del caso, coordinando altri lavoratori.

Per esempio:

- progettista di complessi;
- specialista di sistemi di elaborazione dati;
- specialista di pianificazione aziendale;
- specialista finanziario;

- specialista amministrativo;
- ricercatore;
- specialista di approvvigionamenti.

I lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa: a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "quadro" di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190. Agli stessi si applica quanto definito al successivo punto B).

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

B) Quadri

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

- 1) la determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "quadro" viene effettuata dalle parti stipulanti con il contratto collettivo nazionale di lavoro;
- 2) in relazione a quanto definito sopra, in sede di prima applicazione, i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati al 1° settembre 1987;
- 3) l'azienda, ai sensi del combinato disposto dell'art. 2049 cod. civ. e dell'art. 5 della legge n. 190/1985, è responsabile per i danni conseguenti a colpa, arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

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

- 4) Previa autorizzazione aziendale, ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisiti nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
- 5) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

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

- 6) A decorrere dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro da parte dell'azienda, verrà corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione di importo pari a lire 120.000 mensili lorde comprensive dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7ª categoria (lire 90.000).

A decorrere dal 1° aprile 1991, la suddetta indennità di funzione viene elevata a lire 190.000 mensili lorde (pari a 98,13 euro) comprensive dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7ª categoria (lire 115.000) (pari a 59,39 euro).

A decorrere dal 1° febbraio 2006, la suddetta indennità di funzione viene elevata a 114,00 euro comprensive dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7ª categoria (pari a 59,39 euro).

- 7) Per quanto qui non contemplato, si rinvia alle disposizioni della Disciplina speciale, Parte terza del presente contratto.

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

Nota a verbale

Limitatamente all'ipotesi di applicazione del punto 2 della lett. B) (settembre 1987), l'indennità di funzione sarà riconosciuta ai lavoratori interessati con decorrenza 1° settembre 1987.

C) Mobilità professionale

Premesso che:

- 1) Il sistema sarà basato sul riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori. In questo senso le parti intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, delle organizzazioni, della produttività e delle capacità professionali stesse.

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

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

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

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

- 4) Il sistema prevede una mobilità verticale che si svolgerà nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda e pertanto non darà luogo a una dinamica automatica e illimitata. Le parti convengono, limitatamente ai passaggi dalla 1ª alla 2ª categoria e dalla 2ª alla 3ª categoria, di cui ai successivi punti I, II e III e alla lett. c) del punto IV, la seguente disciplina, a decorrere dalla data del 1° marzo 2006.

I. Passaggio dalla 1ª alla 2ª categoria

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

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

II. Passaggio dalla 2ª alla 3ª categoria

Nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda, come è detto in premessa, i passaggi dalla 2ª alla 3ª categoria avverranno come segue:

- a) i lavoratori senza specifica pratica di lavoro, provenienti da scuole professionali e in possesso del relativo titolo di studio, saranno inseriti nella 3ª categoria dopo 3 mesi dall'assunzione;
- b) per i lavoratori che, con conoscenze e capacità acquisite in corsi professionali specifici, sono inseriti come aiuti (allievi) in figure professionali non proprie della 2ª categoria e comunque con sviluppo in più categorie superiori, l'assegnazione della categoria superiore

avverrà al conseguimento della necessaria esperienza e capacità tecnico-professionale che consenta di svolgere il lavoro al livello superiore. Tal esperienza si presume acquisita alla scadenza del 18° mese di effettiva prestazione, mentre se trattasi di corsi professionali specifici, di durata almeno biennale, inserimento alla categoria superiore avverrà entro il termine di 9 mesi;

c) per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate, l'assegnazione alla 3ª categoria avverrà previo accertamento della capacità del lavoratore, concretamente dimostrata, di svolgere funzioni di livello superiore. Tale capacità verrà accertata attraverso la sperimentazione di un periodo di almeno 1 mese in compiti di livelli superiori, trascorsi 24 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire le necessarie capacità;

d) per i lavoratori della 2ª categoria il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato a esigenze di carattere organizzativo e a una specifica preparazione conseguita anche attraverso corsi di addestramento, l'idoneità al passaggio verrà accertata attraverso la sperimentazione per un periodo di almeno 1 mese nello svolgimento dei compiti di livello superiore, trascorsi 36 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire le necessarie capacità.

Decorso il periodo suddetto in compiti propri della 2ª categoria, i lavoratori connessi al ciclo produttivo saranno sottoposti a una verifica per accertare gli impedimenti frapposti al loro sviluppo professionale e per definire i modi con i quali ovviare a detti impedimenti.

In ogni caso, a un anno da tale verifica, qualora non risulti che tali impedimenti siano attribuibili alla mancata utilizzazione da parte dei lavoratori degli strumenti di sviluppo professionale eventualmente messi in atto dall'azienda, i lavoratori interessati passeranno alla categoria superiore.

Tali passaggi non comporteranno necessariamente un cambiamento di mansioni.

Dette verifiche periodiche avverranno una volta all'anno con inizio dal 1° ottobre 1977.

Norma transitoria

Eventuali accordi aziendali che prevedono il passaggio automatico a categoria superiori continueranno a essere applicati esclusivamente ai lavoratori a suo tempo individuati dagli accordi medesimi.

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

a) i lavoratori in possesso di laurea (anche di base triennale) in fase di inserimento nell'azienda verranno inquadrati nella 5ª categoria, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea conseguita;

b) i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori in fase di inserimento nell'azienda verranno inquadrati nella 4ª categoria, sempre che svolgano attività inerenti al diploma conseguito;

c) i lavoratori inquadrati nella 2ª categoria di cui al 2° alinea delle relative declaratorie dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno alla 3ª categoria.

Commissione paritetica per lo studio della classificazione dei lavoratori

Per il triennio 2006-2007-2008 viene confermata la "Commissione paritetica per lo studio della classificazione dei lavoratori" con il compito di:

A) esaminare le evoluzioni dei profili professionali in relazione all'introduzione di tecnologie di processo profondamente innovative;

B) proporre alle parti stipulanti il c.c.n.l. integrazioni o aggiornamenti, nell'ambito della Disciplina speciale, Parte prima, sulla base delle risultanze degli esami e riguardanti fenomeni di rilevante evoluzione professionale;

C) rivedere i criteri di passaggio dalla 2ª alla 3ª categoria, nell'ambito della mobilità professionale dei lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte prima, anche alla luce delle modifiche dei cicli scolastici;

D) esaminare la possibilità di giungere ad una proposta condivisa modificatoria dell'attuale disciplina contrattuale in materia, valutando anche a tal fine eventuali esperienze di modifica già elaborate in altri settori merceologici affini ed in quanto compatibili con le particolari caratteristiche dei settori orafo-argentario.

La Commissione, formata indicativamente da 6 componenti: da 3 rappresentanti per gli imprenditori (Federorafi, Federargentieri) e da 3 rappresentanti per i lavoratori (FIM, FIOM, UILM), esprimerà pareri e proposte all'unanimità entro il 31 dicembre 2007.

Le eventuali modifiche concordate in sede di Commissione a termini dei punti A) e B) troveranno applicazione dal 1° novembre 2008. Le eventuali proposte di modifica all'attuale disciplina contrattuale (punto C) saranno oggetto di preventiva discussione tra le parti stipulanti il presente contratto in sede di rinnovo della parte normativa del c.c.n.l.

Art. 5

(Orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La durata settimanale del lavoro ordinario viene confermata in 40 ore. Essa, ai sensi dell'art. 13 della legge n. 196/1997, può essere computata come durata media in un periodo non superiore ai 12 mesi nei casi previsti dalla legge, dall'articolo seguente, e dagli accordi aziendali in materia. Ai fini legali, in particolare del computo del lavoro effettivo, i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla Direzione anche in modo non uniforme, previo esame con le Rappresentanze sindacali aziendali.

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

Il limite di cui all'art. 4, comma 1, del decreto legislativo n. 532/1999 per i lavoratori notturni che prestino orario plurisettimanale è riferito al ciclo temporale completo nell'ambito del quale si realizza la media di orario plurisettimanale; in relazione a quanto previsto dall'art. 2, comma 1, lett. a), del decreto legislativo medesimo è considerato lavoro notturno agli effetti di legge quello svolto dalle ore 22.00 alle ore 5.00 antimeridiane.

L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella da affiggersi secondo le norme di legge.

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

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

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

Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscono nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano la consumazione dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo.

Allegato all'art. 5

- Personale addetto alla manutenzione, pulizia, riparazione degli impianti, quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale.
- Personale addetto alla vigilanza dell'azienda e degli impianti.
- Personale addetto ai trasporti terrestri.
- Personale che lavora a turni.

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

Permessi annui retribuiti

Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, a decorrere dal 1° gennaio 2001, sono riconosciute ai lavoratori, in ragione d'anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore con assorbimento delle 70 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e delle 32 ore in sostituzione delle festività abolite).

Per i "lavoratori che prestano attività a turno" con l'intervallo retribuito per il pasto (lavoratori turnisti), 20 ore della suddetta riduzione, computate in proporzione ai periodi di servizio compiuti a turno, sono monetizzate e corrisposte insieme alla gratifica (o tredicesima mensilità) al valore retribuito sul quale la stessa è computata. Delle 20 ore monetizzate, 12 ore a decorrere dal 1° gennaio 2002, sono trasformate in permessi annui retribuiti. Per i soli lavoratori strutturalmente addetti alla prestazione su 3 turni avvicendati tutte le 20 ore saranno trasformate in permessi annui retribuiti.

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

Una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 7, può essere utilizzata per la fruizione collettiva previo esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria, che si svolgerà, di norma, entro il mese di maggio di ciascun anno.

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 25 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al reparto o al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 25 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali a carattere improrogabile.

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

2) Ai fini della saturazione della percentuale di assenza contemporanea stabilita nel presente articolo (5%) le assenze derivanti dalla fruizione dei permessi annui retribuiti maturati nell'anno e di quelli accantonati nel conto ore devono essere considerate in cumulo con quelle derivanti dalla fruizione dei permessi accantonati nella Banca ore di cui agli artt. 8 e 7, Disciplina speciale, Parte, rispettivamente, prima e terza.

Norme transitorie

1) La disciplina riguardante i permessi annui retribuiti di cui al presente articolo decorrerà dal 1° gennaio 2001. Fino a tale data rimarranno in vigore le relative norme previste dal c.c.n.l. 14 dicembre 1994.

2) Nel mese di dicembre del 2002, le parti procederanno ad una verifica del funzionamento di tale normativa anche per valutarne il prosieguo.

Dichiarazione comune

Le parti prenderanno in considerazione in sede nazionale l'evoluzione della politica industriale nel Mezzogiorno per esaminare l'applicazione presso i nuovi insediamenti produttivi di articolazioni e di regimi di orario, diversi da quelli previsti dal presente articolo, con lo scopo di assicurare un ampliamento dei livelli di occupazione ed una più elevata utilizzazione degli impianti.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che con il complesso delle disposizioni previste nel presente articolo e negli art. 8, Disciplina speciale, Parte prima, e art. 7, Disciplina speciale, Parte terza, è stato dato compiuto adempimento a quanto previsto dall'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 532/1999.

N.d.R.: L'accordo 30 gennaio 2006 prevede quanto segue:

Art. 5

(Orario di lavoro)

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

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla Direzione anche in modo non uniforme, previo esame con le Rappresentanze sindacali unitarie.

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

Il limite di cui all'art. 13, comma 1 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 per i lavoratori notturni che prestino orario plurisettimanale, è riferito al ciclo temporale completo nell'ambito del quale si realizza la media di orario plurisettimanale, ovvero il ciclo di avvicendamento per lavoratori a turni avvicendati; negli altri casi di lavoro notturno l'arco di riferimento è il periodo bisettimanale, in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. medesimo è considerato lavoro notturno agli effetti di legge quello svolto dalle ore 22.00 alle ore 5.00 antimeridiane.

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

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

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

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

Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscono nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano la consumazione dei pasti, a eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo.

Allegato all'art. 5

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

Personale addetto alla vigilanza dell'azienda e degli impianti.

Personale addetto ai trasporti terrestri.

Personale che lavora a turni.

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

Permessi annui retribuiti

Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, a decorrere dal 1° gennaio 2001, sono riconosciute ai lavoratori, in ragione d'anno in servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore con assorbimento delle 70 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e delle 32 ore in sostituzione delle festività abolite).

Per i "lavoratori che prestano attività a turno" con l'intervallo retribuito per il pasto (lavoratori turnisti), 20 ore della suddetta riduzione, computate in proporzione ai periodi di servizio compiuti a turno, sono monetizzate e corrisposte insieme alla gratifica (o tredicesima mensilità) al valore retribuito sul quale la stessa è computata. Delle 20 ore monetizzate, 12 ore a decorrere dal 1° gennaio 2002, sono trasformate in permessi annui retribuiti. Per i soli lavoratori strutturalmente addetti alla prestazione su 3 turni avvicendati tutte le 20 ore saranno trasformate in permessi annui retribuiti.

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

Una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 7, può essere utilizzata per la fruizione collettiva previo esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria, che si svolgerà, di norma, entro il mese di maggio di ciascun anno.

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 25 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al reparto o al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 25 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali a carattere improrogabile.

Ferma restando specifiche esigenze aziendali, sarà data priorità alle richieste motivate da lutti familiari, da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado debitamente certificati, ovvero da esigenze certificate di partecipazione a corsi di formazione e/o riqualificazione professionale.

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

2) Ai fini della saturazione della percentuale di assenza contemporanea stabilita nel presente articolo (5%) le assenze derivanti dalla fruizione dei permessi annui retribuiti maturati nell'anno e di quelli accantonati nel conto ore devono essere considerate in cumulo con quelle derivanti dalla fruizione dei permessi accantonati nella banca ore di cui agli artt. 8 e 7, Disciplina speciale, Parte rispettivamente prima e terza.

Norme transitorie

1) La disciplina riguardante i permessi annui retribuiti di cui al presente articolo decorrerà dal 1° gennaio 2001. Fino a tale data rimarranno in vigore le relative norme previste dal c.c.n.l. 14 dicembre 1994.

Dichiarazione comune

Le parti prenderanno in considerazione in sede nazionale l'evoluzione della politica industriale nel Mezzogiorno per esaminare l'applicazione presso i nuovi insediamenti produttivi di articolazioni e di regimi di orario, diversi da quelli previsti dal presente articolo, con lo scopo di assicurare un ampliamento dei livelli di occupazione ed una più elevata utilizzazione degli impianti.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che con il complesso delle disposizioni previste nel presente articolo e negli artt. 8, Disciplina speciale, Parte prima e art. 7, Disciplina speciale, Parte terza non hanno inteso dare attuazione all'art. 4, comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003, nè al rinvio previsto dall'art. 8, comma 3, del D.Lgs. medesimo. Di conseguenza ai soli fini legali restano fermi i limiti di orario ed i criteri di computo fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 5 bis

(Orario normale di lavoro in regime di flessibilità)

Le parti riconoscono che le aziende, in uno o più periodi dell'anno, possono avere esigenze di maggior carico di lavoro connesse a fluttuazioni di mercato e/o a caratteristiche di stagionalità della domanda.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda, o di gruppi di lavoratori, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno con il superamento dell'orario contrattuale di norma sino a 45 ore settimanali e fino a un massimo di 48 ore settimanali per specifiche esigenze aziendali. A fronte del superamento dell'orario contrattuale, corrisponderà, entro un arco temporale di 12 mesi e in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 6

(Contratto di lavoro a tempo parziale - Part-time)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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

prolungato in proporzione alla minor durata dell'orario di lavoro concordata. Copia del contratto deve essere inviata entro 30 giorni all'Ispezzione provinciale del lavoro.

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

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

In tal caso è consentita, ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero e/o settimanale, fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

L'azienda darà priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ai lavoratori già in forza che ne abbiano fatto richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni. In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore orafa e argentiera è consentita, in via non continuativa, la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato in attuazione dei commi 3, lett. c) e 4 dell'art. 5 della L. 19 dicembre 1984, n. 863.

L'impresa, nei limiti della percentuale del 2%, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi: necessità di assistere genitori conviventi, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; necessità di accudire i figli fino al compimento dei 7 anni.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'impresa, la R.S.U. potrà richiedere un incontro per un esame di eventuali soluzioni.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale, intendendosi per tale quello prestato per una durata giornaliera e/o settimanale inferiore a quella prevista dal contratto collettivo di categoria, può costituire uno strumento funzionale all'efficienza e all'articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa e all'interesse del lavoratore e amministrato secondo criteri di proporzionalità diretta di tutti gli istituti normativi ed economici, se compatibili con le sue particolari caratteristiche.

N.d.R.: L'accordo 30 gennaio 2006 prevede quanto segue:

Art. 6

(Contratto di lavoro a tempo parziale - Part-time)

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

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

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

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

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

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

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

Le prestazioni supplementari saranno retribuite con la maggiorazione del 15% sulla paga base di fatto ed il relativo compenso si intende onnicomprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi contrattuali e legali indiretti e differiti e non avrà incidenza sul t.f.r.

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

L'impresa, nei limiti della percentuale del 2%, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi: necessità di assistere genitori conviventi, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, necessità di accudire i figli fino al compimento dei sette anni.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'impresa, la R.S.U. potrà richiedere un incontro per un esame di eventuali soluzioni.

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

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale, intendendosi per tale quello prestato per una durata giornaliera e/o settimanale inferiore a quella prevista dal contratto collettivo di categoria, può costituire uno strumento funzionale all'efficienza e all'articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa e all'interesse del lavoratore e amministrato secondo criteri di proporzionalità diretta di tutti gli istituti normativi ed economici, se compatibili con le sue particolari caratteristiche.

(Contratto a termine)

Il contratto a tempo determinato è disciplinato dalla legge n. 230/1962, dall'art. 8-bis della legge n. 79/1983, e dall'accordo interconfederale 18 dicembre 1988.

Ferma restando la possibilità di ricorso al contratto a termine ai sensi delle disposizioni sopra citate, l'apposizione di un termine di durata al contratto è altresì consentita, ai sensi e per gli effetti dell'art. 23, 1° comma, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nelle seguenti ipotesi:

- a) per sostituzione di lavoratori in ferie o aspettativa;
- b) per lavorazioni connesse ad esigenze di carattere stagionale o indotte dall'attività di altri settori;
- c) per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definito o predeterminato nel tempo non avente carattere straordinario od occasionale;
- d) per fare fronte a punte di intensa attività derivanti da commesse o da richieste indifferibili del mercato e/o legate a termini di consegna improrogabili, cui non sia possibile sopperire con il normale organico.

Il numero massimo dei lavoratori che possono essere contemporaneamente occupati con il contratto a termine nelle ipotesi di cui al comma precedente è pari al 10% dell'organico in forza (12% nelle aree di cui all'Ob 1 UE); è comunque consentita la stipulazione di almeno tre contratti a termine.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno sempre arrotondate all'unità superiore.

Tempo determinato

Le imprese, in caso di assunzioni a tempo indeterminato, prenderanno in considerazione in via prioritaria, a parità di mansioni, i lavoratori già assunti per due volte con rapporto di lavoro a tempo determinato il cui ultimo contratto sia scaduto nel corso dei 12 mesi precedenti.

Norma transitoria - Contratti di inserimento

Ad integrazione del punto 10 dell'accordo interconfederale del 18 dicembre 1988, e successive modificazioni, si conviene quanto segue:

- in attesa dell'evoluzione normativa in materia di contratti di formazione e lavoro, i lavoratori non occupati di età compresa tra i 25 e 29 anni possono anche essere assunti con contratto di inserimento nell'ambito della percentuale prevista dal citato accordo interconfederale.

Ai suddetti lavoratori verrà applicato quanto previsto al punto relativo al tempo determinato.

Art. 8

(Lavoro temporaneo)

A decorrere dal 1° aprile 2000 per le professionalità corrispondenti alle figure inquadrate nella 1ª categoria contrattuale, l'inquadramento ed il trattamento retributivo applicabile al prestatore di lavoro temporaneo è quello riferito alla 2ª categoria contrattuale; per le professionalità corrispondenti alle figure inquadrate nella 2ª categoria contrattuale il riferimento è alla 3ª categoria contrattuale.

Il contratto di lavoro temporaneo può essere concluso oltre che nelle fattispecie di cui alla legge ed all'accordo interconfederale 16 aprile 1998 anche nel seguente caso:

- attività ed iniziative promozionali e/o fieristiche.

Nel secondo livello di contrattazione, così come definito dal c.c.n.l. in applicazione del Protocollo 23 luglio 1993, sono stabiliti modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche connesse al Premio di risultato.

Le percentuali di utilizzo dei lavoratori interinali non potranno eccedere la media dell'8%, calcolata su 4 mesi, ovvero su 5 mesi nei territori di cui all'Ob 1 della UE, dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purchè non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

La Direzione comunica, di norma 5 giorni prima, alla Rappresentanza sindacale unitaria il numero dei lavoratori interinali, la qualifica, le modalità e la durata dell'utilizzo, ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione è fornita entro i 3 giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

Secondo quanto disposto dall'art. 7, 2° comma, della legge n. 196/1997, ai lavoratori interinali è riconosciuto il diritto a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Norma transitoria

Entro il 31 dicembre 2001 le parti identificheranno eventuali mansioni di cui all'art. 1, comma 4, lett. a) della legge n. 196/1997 come modificato dalla legge finanziaria 2000.

*Art. 9
(Riposo settimanale)*

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

Sono fatte salve le deroghe a disposizioni di legge.

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

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

*Art. 10
(Premio di risultato)*

Nelle aziende di cui al punto 6) della Premessa al presente contratto la contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonchè ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti, di cui al punto 7) della Premessa, esamineranno preventivamente, in un apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al 1° comma.

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

L'erogazione del premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e di variabilità in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti.

Il premio come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare. Considerata la novità e le particolari caratteristiche che l'istituto del premio di risultato viene ad assumere nel rinnovato assetto contrattuale, le parti concordano la costituzione di una Commissione paritetica nazionale che assumerà il compito di monitoraggio ed analisi degli accordi posti in essere.

Dall'entrata in vigore del presente c.c.n.l. non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del "premio di produzione" di cui all'art. 10 del c.c.n.l. 5 aprile 1991 e l'indennità sostitutiva di cui al punto 4 dell'articolo sopracitato, per le aziende dalla stessa interessate, resta definitivamente fissata negli importi in essere al 31 dicembre 1994 ai fini della retribuzione dei lavoratori.

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

Note a verbale

Il presente contratto definisce le procedure della contrattazione con caratteristiche innovative rispondenti allo spirito del Protocollo del 23 luglio 1993.

In questo quadro, qualora si verificino contenziosi sulla applicazione della procedura definita, le Organizzazioni sindacali territoriali delle parti, le R.S.U. e le imprese, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle parti stipulanti il presente c.c.n.l., che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto.

*Art. 11
(Reclami sulla retribuzione)*

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa. Gli errori di

pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 1 anno dal giorno del pagamento affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 12
(Mense aziendali - Indennità di mensa)

Per le mense aziendali o indennità sostitutiva si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti. Premesso che la computabilità dell'indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge è disciplinata dall'accordo interconfederale 20 aprile 1956, recepito in legge con D.P.R. 14 luglio 1960, n. 1026 e dagli accordi aziendali in materia, le parti confermano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'art 2120 cod. civ. nè degli altri istituti contrattuali e di legge.

Art. 13
(Cumulo di mansioni)

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

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

Art. 14
(Trasferimenti)

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

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

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

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

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito del comprensorio. Quanto sopra non si cumula con le eventuali regolamentazioni in materia derivanti da accordi aziendali.

Art. 15
(Reclami e controversie)

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

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

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

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

Art. 16
(Rapporti in azienda)

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

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

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

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

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

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

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

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

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore.

L'ammontare delle perdite e dei danni di cui ai commi precedenti potrà essere trattenuto ratealmente sulle retribuzioni con quote non superiori al 10% della retribuzione stessa.

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

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

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

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

Art. 17 (Divieti)

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

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

Art. 18 (Vendita di libri e riviste)

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

Le operazioni relative saranno svolte direttamente dai Rappresentanti sindacali aziendali sotto la propria esclusiva responsabilità anche in ordine al contenuto delle pubblicazioni e si effettueranno, fuori dell'orario di lavoro, nel locale della Rappresentanza sindacale unitaria e/o, nei giorni preventivamente concordati con la Direzione, in altro locale di ritrovo o di riunione messo a disposizione dall'azienda.

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

Art. 19 (Visite di inventario e di controllo)

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

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

Art. 19 bis (Impianti audiovisivi)

FEDERORAFI-FEDERARGENTIERI e FIM-FIOM-UILM dandosi atto delle particolari esigenze di sicurezza che caratterizzano le aziende disciplinate dal presente contratto, riconoscono la necessità di consentire, con riferimento a quanto previsto dal 2° comma dell'art. 4 della legge n. 300/1970, l'installazione fissa di impianti audiovisivi o apparecchiature di sicurezza all'interno dei locali delle aziende stesse.

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

Art. 20
(Norme speciali)

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

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

Art. 21
(Provvedimenti disciplinari)

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

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

Il datore di lavoro, salvo quanto previsto dall'art. 24, non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

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

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

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

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

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

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi 2 anni dalla loro comminazione.

Art. 22
(Ammonizioni scritte, multe e sospensioni)

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

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

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

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

Art. 23
(Licenziamento per mancanze)

A) Licenziamento con preavviso

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

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione verso i superiori;
- b) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate le mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti dal punto e) della seguente lett. B);
- c) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- d) rissa nell'azienda fuori dai locali di lavorazione;
- e) costruzione entro il laboratorio di oggetti per uso proprio;
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per 4 volte in 1 anno nel giorno seguente alle festività;
- g) recidiva in una qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 22 quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 22, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 21.

B) Licenziamento senza preavviso

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

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

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

Art. 24
(Sospensione cautelare non disciplinare)

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

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

Art. 25
(Ambiente di lavoro - Igiene e sicurezza)

A) In ogni stabilimento o sede, per ogni area omogenea individuata in comune accordo, viene istituito il registro dei dati ambientali, costituito dalla raccolta delle rilevazioni che saranno effettuate da un ente specializzato. A tale scopo le Associazioni imprenditoriali e il Sindacato provinciale territoriale concorderanno un elenco di enti specializzati, fra i quali le R.S.U. sceglieranno quello al quale sarà affidato il compito di procedere alle rilevazioni.

Le modalità di intervento dell'ente di cui sopra verranno individuate tra la Rappresentanza sindacale unitaria e la Direzione.

Gli oneri derivanti dalle rilevazioni concordate tra le Direzioni aziendali e le R.S.U. sono a carico delle aziende; le risultanze di esse saranno poste a disposizione delle due parti interessate.

Gli addetti all'ente che svolge le suddette rilevazioni sono tenuti al segreto professionale sui processi lavorativi di cui vengono a conoscenza.

Con le stesse modalità viene istituito parallelamente il registro dei dati biostatistici (assenze per malattia e infortunio).

Viene istituito inoltre il libretto sanitario e di rischio individuale, la cui formulazione verrà definita tra la Rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori e la Direzione.

In tale libretto verranno registrati i dati analitici concernenti:

- a) visite di assunzione;
- b) visite periodiche compiute dall'azienda per obbligo di legge;

c) visite di idoneità compiute da enti pubblici ai sensi dell'art. 5, comma 3, della legge n. 300 del 20 maggio 1970;

d) gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Ciascun lavoratore potrà visionare i risultati delle visite mediche su di lui effettuate in applicazione dei punti b) e c) che precedono.

Fatto salvo il rispetto del segreto industriale, le aziende forniranno alle R.S.U. di ogni stabilimento l'elenco delle sostanze presenti nelle lavorazioni quando queste siano relative alle malattie professionali e/o a quelle per le quali vige l'obbligo delle visite preventive e/o periodiche.

L'elenco di cui sopra verrà fornito entro 6 mesi dalla stipulazione del presente c.c.n.l. e verrà aggiornato, con i criteri indicati nel precedente capoverso, in caso di modifiche delle lavorazioni che comportino l'impiego di nuove sostanze.

Su richiesta delle R.S.U., finalizzata alla difesa della salute, le aziende forniranno informazioni, nella misura del possibile dettagliate, sulle sostanze che vengono impiegate nelle lavorazioni.

B) Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare l'incolumità dei lavoratori curando l'igiene, l'aerazione, l'illuminazione, la pulizia e, il riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge; così come nei casi previsti dalla legge, saranno messi a disposizione dei lavoratori i mezzi protettivi (come occhiali, maschere, zoccoli, guanti, stivali di gomma, indumenti impermeabili, ecc.) e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori dagli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività.

C) Durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro opererà una Commissione paritetica per studiare i possibili riflessi sull'ambiente esterno delle attività orafa-argentiere con il compito di:

a) compiere attività di studio e di ricerca sulla legislazione italiana ed estera e le normative comunitarie in materia;

b) individuare di comune accordo tematiche specifiche di particolare interesse sotto il profilo dell'impatto sull'ambiente esterno, al fine di valutare le possibili metodologie di studio e di intervento;

c) elaborare una relazione finale congiunta anche al fine di fornire opportuni elementi di valutazione alle imprese.

Art. 26

(Lavoro a domicilio)

Per il lavoro a domicilio si applica la disciplina contenuta nel regolamento allegato al presente contratto (vedi Allegato 3), nonchè le disposizioni di legge vigenti in materia (Allegato 2).

Art. 27

(Diritto allo studio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2 per cento del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con la Rappresentanza sindacale unitaria. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

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

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

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

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

N.d.R.: L'accordo 30 gennaio 2006 prevede quanto segue:

Art. 27

(Diritto allo studio e formazione professionale)

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

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

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

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata; ovvero il 3% nelle aziende oltre i 100 dipendenti; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con la Rappresentanza sindacale unitaria. Nelle aziende fino a 100 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

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

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

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

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

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

Per quanto riguarda la partecipazione a corsi di formazione professionale la priorità sarà accordata ai corsi di formazione concordati a livello aziendale o territoriale su proposta aziendale. La partecipazione avverrà con fruizione di permessi retribuiti a carico e nei limiti del monte ore di cui al 3° comma e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali, con possibilità, per quanto riguarda i corsi concordati con le R.S.U., di fruizione all'uopo anche dei PAR eventualmente accantonati nel conto ore individuale.

L'utilizzo delle risorse messe a disposizione di Fondimpresa e la partecipazione di lavoratori ai corsi programmati da Fondimpresa saranno oggetto di informazione alla R.S.U.

Le aziende forniranno annualmente alla R.S.U. informazione sulle iniziative formative programmate di interesse dei lavoratori; le iniziative per le quali venga richiesto il finanziamento di Fondimpresa saranno oggetto di informativa alle R.S.U. ovvero di accordo con le medesime ove questo non sia già intervenuto ad altro livello.

Art. 28

(Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

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

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

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

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

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

Art. 29

(Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro)

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

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

Art. 30

(Cessione, trasformazione e trapasso di azienda)

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

Art. 31

(Certificato di lavoro)

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

Art. 32

(Indennità in caso di morte)

In caso di morte del lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli artt. 25 e 19 della Disciplina speciale, rispettivamente Parte prima e Parte terza, ed il trattamento di fine rapporto di cui agli artt. 26 e 20 della Disciplina speciale, rispettivamente Parte prima e Parte terza, saranno corrisposte secondo le disposizioni previste nell'art. 2122 cod. civ., così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19 gennaio 1972 della Corte costituzionale.

Art. 33

(Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore)

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

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

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

Art. 34

(Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In applicazione a quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° aprile 2000 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2003; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2001.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al 1° comma se non disdetto, 3 mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito da successivo contratto nazionale.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 30 gennaio 2006 prevede quanto segue:

Decorrenza e durata

Ferma restando la disciplina degli assetti contrattuali come definita nell'accordo interconfederale 23 luglio 2003 richiamato nella premessa al c.c.n.l. e che viene riconfermata, il presente contratto, salvo quanto diversamente previsto per singole norme e/o istituti, decorre dal 1° febbraio 2006 e scadrà il 31 ottobre 2006 per la parte economica ed il 31 ottobre 2008 per la parte normativa.

Art. 35

(Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro)

La parte che ha dato disdetta del contratto presenterà le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza del contratto.

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

Durante i 3 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette.

Le parti si danno atto che in caso di mancato accordo, dopo 3 mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo 3 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" secondo le modalità e i criteri specificatamente previsti nel Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993.

La violazione del periodo di raffreddamento come definito al 2° comma del presente articolo comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta indennità di vacanza contrattuale, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993.

Art. 36

(Procedura di rinnovo degli accordi aziendali)

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

Gli accordi aziendali, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative 2 mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.

Durante 2 mesi successivi alla data di presentazione della piattaforma e per il mese seguente alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a 3 mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette.

Art. 37

(Estensione di contratti stipulati con altre Associazioni)

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

DISCIPLINA SPECIALE

Parte prima

Art. 1

(Soggetti destinatari della Parte prima della Disciplina speciale)

La presente Parte si applica ai lavoratori la cui prestazione non possiede i requisiti stabiliti per le prestazioni svolte dai lavoratori a cui si applicano le successive Parti seconda e terza della Disciplina speciale e ai quali, invece, si applicano, fra le altre, le norme previste dal D.Lgs.Lgt. 9 novembre 1945, n. 788, sulla Cassa integrazione guadagni.

Art. 2

(Periodo di prova)

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova non superiore ai 30 giorni di effettivo lavoro. Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso nè relativa indennità sostitutiva.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni lavorativi sia per il caso di malattia sia per il caso di infortunio.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, al lavoratore spetta il seguente trattamento: la retribuzione delle ore di lavoro compiute dal lavoratore ad economia oppure, in caso di lavorazione a cottimo, il guadagno spettantegli per il lavoro eseguito.

In ogni caso la retribuzione che verrà corrisposta al lavoratore durante il periodo di prova, non potrà essere inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria professionale della classificazione unica per la quale il lavoratore è stato assunto od in cui abbia svolto le mansioni. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà senz'altro confermato in servizio e la sua anzianità deve avere la decorrenza a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Art. 3 (Entrata e uscita)

L'entrata dei lavoratori, di cui alla presente Parte, nello stabilimento sarà regolata come segue, salvo diverse disposizioni aziendali:

- il primo segnale verrà dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto l'accesso allo stabilimento;
- il secondo segnale verrà dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;
- il terzo segnale verrà dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro; a questo segnale il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro.

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

L'uscita è indicata da un unico segnale dato alla fine del turno di lavoro. Nessun lavoratore potrà cessare il lavoro prima di tale segnale.

Art. 4 (Sospensione ed interruzione del lavoro)

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

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

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

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

Art. 5 (Sospensione e riduzione del lavoro)

In caso di riduzioni o sospensione obbligatoria dell'orario di lavoro dovuta a provvedimenti di carattere generale, che interessino tutta l'industria, le parti si rimettono alle disposizioni relative all'integrazione in quanto applicabili ed agli accordi che potranno intervenire tra le Confederazioni interessate.

Art. 6 (Recuperi)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 4, è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali periferiche o tra la Direzione e le Rappresentanze sindacali o anche, per casi individuali, fra le parti interessate, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 7

(Festività)

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 6 della Disciplina generale, Sezione terza.

Agli effetti della legge 27 maggio 1949, n. 260, della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, sono considerati giorni festivi:

a) le festività del:

25 aprile (anniversario della liberazione)

1° maggio (festa del lavoro)

b) le festività di cui appresso:

1) Capodanno (1° gennaio)

2) Epifania del Signore (6 gennaio)

3) Lunedì di Pasqua (mobile)

4) SS. Pietro e Paolo, per il comune di Roma (giorno del Santo Patrono - 29 giugno)

5) Assunzione di M.V. (15 agosto)

6) Ognissanti (1° novembre)

7) Immacolata Concezione (8 dicembre)

8) Natale (25 dicembre)

9) S. Stefano (26 dicembre).

Per il trattamento delle festività di cui ai punti a) e b) valgono le norme di legge;

c) il giorno del Santo Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti, in sostituzione di quella del Santo Patrono fatto salvo il punto 4 della lett. b).

Le parti convengono di estendere alla festività di cui al punto c) il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90 per le festività di cui al punto b).

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

Le singole giornate di festività sono ragguagliate a ore 6 e 40 minuti (1/6 di 40 ore).

Per quanto riguarda le 2 festività (2 giugno e 4 novembre) la cui celebrazione ha luogo rispettivamente nella prima domenica di giugno e nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Nota a verbale

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario di lavoro in 5 giorni settimanali, le festività infrasettimanali cadenti dal lunedì al venerdì saranno retribuite in ragione di ore 8.

Quelle cadenti nei giorni di sabato e domenica, in ragione di ore 6 e 40 minuti.

Art. 8

(Lavoro straordinario, festivo e prestato tra le ore 22.00 e le ore 6.00)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai fini delle maggiorazioni fissate nel presente articolo è considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del 2° comma, dell'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto. In applicazione di quanto previsto dal solo comma 2, dell'art. 1, della legge n. 409/1998 viene fissato un unico limite massimo di 260 ore annuali per ciascun lavoratore.

Fermi restando i termini e i limiti fissati dalle vigenti disposizioni di legge anche per la qualificazione legale del lavoro straordinario e relativi adempimenti, questo sarà contenuto in 2 ore giornaliere e 8 settimanali.

A scopo informativo, la Direzione dell'azienda darà comunicazione del lavoro straordinario alle Rappresentanze sindacali unitarie.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 7.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, festivo ovvero prestato tra le ore 22.00 e le ore 6.00, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

a) Lavoro straordinario prime 2 ore: 25%; ore successive: 30%;

b) Lavoro prestato tra le ore 22.00 e le ore 6.00 a turni avvicendati: 20%; non a turni: 30%;

c) Festivo: 45%;

d) Straordinario festivo: 55%.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla paga base di fatto (minimo contrattuale, superminimi individuali e/o collettivi, premio di produzione orario ovvero indennità sostitutiva) e, per i lavoratori normalmente lavoratori a cottimo, sulla percentuale minima contrattuale di cottimo.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, festivo o tra le ore 22.00 e le ore 6.00; restano salvi i limiti di legge in materia di lavoro notturno.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni dal lunedì al venerdì, sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura massima settimanale.

Tale prolungamento di prestazione straordinaria nella giornata del sabato, ad esclusione dei lavori di riparazione e manutenzione, sarà concordato con le Rappresentanze sindacali unitarie.

Per le ore in tal modo prestate nella giornata del sabato, compresi i lavori di riparazione e manutenzione, verrà corrisposta una maggiorazione del 40% da calcolare sulla paga base di fatto per tutte le ore lavorate nella giornata del sabato.

Dichiarazione a verbale

1) Le parti, in relazione alle prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dal lavoratore nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti.

In particolare, per quanto concerne le prestazioni straordinarie nella giornata del sabato, escluse quelle relative ai lavori di riparazione e manutenzione, le parti convengono che l'esame preventivo a livello aziendale dovrà tenere conto delle esigenze produttive.

2) Le parti si danno atto in via ricognitiva che i compensi complessivi per lavoro straordinario quantificati nel presente articolo, ivi comprese le relative maggiorazioni e per effetto di queste, sono già stati a suo tempo determinati in forma omnicomprensiva di ogni propria incidenza sugli istituti indiretti, salvo quanto espressamente previsto nella Dichiarazione a verbale di cui all'art. 26, Disciplina speciale, Parte prima.

Egualemente le parti si danno atto che le maggiorazioni qui complessivamente pattuite per il lavoro prestatore tra le ore 22.00 e le ore 6.00 sono omnicomprensive di ogni propria incidenza sugli istituti indiretti.

3) In relazione all'introduzione della maggiorazione per lavoro a turni avvicendati tra le ore 22.00 e le ore 6.00, restano salve le condizioni di maggior favore già definite a livello aziendale.

Banca-ore

Le parti convengono di istituire a decorrere dal 1° gennaio 2001, ovvero dal 1° gennaio 2002, per le imprese fino a 50 dipendenti a tempo indeterminato, la banca-ore per tutti i lavoratori a tempo indeterminato per il 20% delle ore di straordinario prestate in ciascun anno solare. La fruizione delle ore accantonate nella banca-ore avverrà nel corso dei 24 mesi decorrenti dal 1° gennaio dell'anno solare successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria.

I lavoratori che intendano usufruire della banca-ore dovranno darne comunicazione all'impresa nel corso dei mesi di gennaio, maggio e settembre e l'accantonamento riguarderà il 20% delle ore di straordinario prestate nei rispettivi quadrimestri (gennaio-aprile ...).

Ai lavoratori che non fruiscono della banca-ore il pagamento delle prestazioni straordinarie avverrà secondo la prassi in atto con le maggiorazioni previste dal c.c.n.l.

Per le ore di straordinario che confluiscono nella banca-ore verrà corrisposta una maggiorazione omnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione.

Le aziende forniranno ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della banca-ore prima dell'avvio del nuovo istituto.

Alle R.S.U. saranno fornite informazioni, in forma aggregata, sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore nel rispetto delle modalità e condizioni previste nell'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, comma 5, del capitolo relativo ai permessi annui retribuiti.

Al termine del periodo di 24 mesi nel corso del quale le ore accantonate possono essere usufruite, le eventuali ore non ancora usufruite sono liquidate con la retribuzione ordinaria in atto.

Dichiarazione a verbale

Nei 6 mesi precedenti la scadenza del presente contratto, le parti si incontreranno per esaminare la funzionalità dell'istituto banca-ore e valutarne il prosieguo.

N.d.R.: L'accordo 30 gennaio 2006 prevede quanto segue:

Art. 8

(Lavoro straordinario, festivo e prestatore tra le ore 22.00 e le ore 06.00)

Ai fini delle maggiorazioni fissate nel presente articolo è considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del 2° comma dell'art. 5 della Disciplina generale, Sezione terza, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto. Ai fini del presente contratto, e fermo quanto previsto dal comma 4, art. 5 D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, viene fissato un unico limite massimo di 270 ore annuali per ciascun lavoratore.

Fermi restando i limiti quantitativi di lavoro straordinario fissati dalle vigenti disposizioni di legge e quanto previsto per la qualificazione legale del lavoro straordinario e relativi adempimenti, questo sarà ai soli fini contrattuali contenuto in due ore giornaliere e otto settimanali.

A scopo informativo, la Direzione dell'azienda darà comunicazione del lavoro straordinario alle Rappresentanze sindacali unitarie.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 7.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, festivo ovvero prestato tra le ore 22.00 e le ore 06.00, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

a) lavoro straordinario:

- prime due ore: 25%;
- ore successive 30%;

b) lavoro prestato tra le ore 22.00 e le ore 06.00:

- a turni avvicendati: 20%;
- non a turni: 30%;

c) festivo: 45%;

d) straordinario festivo: 55%.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla paga base di fatto (minimo contrattuale, superminimi individuali e/o collettivi, premio di produzione orario ovvero indennità sostitutiva) e, per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo, sulla percentuale minima contrattuale di cottimo.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, festivo o tra le ore 22.00 e le ore 06.00; restano salvi i limiti di legge in materia di lavoro notturno.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni dal lunedì al venerdì, sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura massima settimanale.

Tale prolungamento di prestazione straordinaria nella giornata del sabato, ad esclusione dei lavori di riparazione e manutenzione, sarà concordato con le Rappresentanze sindacali unitarie.

Per le ore in tal modo prestate nella giornata del sabato, compresi i lavori di riparazione e manutenzione, verrà corrisposta una maggiorazione del 40% da calcolare sulla paga base di fatto per tutte le ore lavorate nella giornata del sabato.

Dichiarazione a verbale

1) Le parti, in relazione alle prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dal lavoratore nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti.

In particolare, per quanto concerne le prestazioni straordinarie nella giornata del sabato, escluse quelle relative ai lavori di riparazione e manutenzione, le parti convengono che l'esame preventivo a livello aziendale dovrà tenere conto delle esigenze produttive.

2) Le parti si danno atto in via ricognitiva che i compensi complessivi per lavoro straordinario quantificati nel presente articolo, ivi comprese le relative maggiorazioni e per effetto di queste, sono già stati a suo tempo determinati in forma omnicomprensiva di ogni propria incidenza sugli istituti indiretti, salvo quanto espressamente previsto nella Dichiarazione a verbale di cui all'art. 26, Disciplina speciale, Parte prima.

Equalmente le parti si danno atto che le maggiorazioni qui complessivamente pattuite per il lavoro prestato tra le ore 22.00 e le ore 06.00 sono omnicomprensive di ogni propria incidenza sugli istituti indiretti.

3) In relazione all'introduzione della maggiorazione per lavoro a turni avvicendati tra le ore 22.00 e le ore 06.00 restano salve le condizioni di maggior favore già definite a livello aziendale.

Banca ore

Le parti convengono di istituire a decorrere dal 1° gennaio 2001, ovvero dal 1° gennaio 2002 per le imprese fino a 50 dipendenti a tempo indeterminato, la banca ore per tutti i lavoratori a tempo indeterminato per il 20% delle ore di straordinario prestate in ciascun anno solare. La fruizione delle ore accantonate nella banca ore avverrà nel corso dei 24 mesi decorrenti dal 1° gennaio dell'anno solare successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria.

I lavoratori che intendano usufruire della banca ore dovranno darne comunicazione all'impresa nel corso dei mesi di gennaio, maggio e settembre e l'accantonamento riguarderà il 20% delle ore di straordinario prestate nei rispettivi quadrimestri (gennaio-aprile ...).

Ai lavoratori che non fruiscono della banca ore il pagamento delle prestazioni straordinarie avverrà secondo la prassi in atto con le maggiorazioni previste dal c.c.n.l.

Per le ore di straordinario che confluiscono nella banca ore verrà corrisposto una maggiorazione omnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione.

Le aziende forniranno ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della banca ore prima dell'avvio del nuovo istituto.

Alle R.S.U. saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore nel rispetto delle modalità e condizioni previste nell'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, comma 5 del capitolo relativo ai permessi annui retribuiti.

Al termine del periodo di 24 mesi nel corso del quale le ore accantonate possono essere usufruite, le eventuali ore non ancora usufruite sono liquidate con la retribuzione ordinaria in atto.

Art. 9

(Passaggio temporaneo di mansioni)

Il lavoratore può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di retribuzione.

Al lavoratore che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore alla propria dovrà essere corrisposta la retribuzione della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso un periodo continuativo di 30 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, gravidanza e puerperio nei quali casi il trattamento di cui al 2° comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Art. 10

(Apprendistato)

Per la disciplina dell'apprendistato si fa rinvio al contratto allegato.

Art. 11

(Lavoro a cottimo)

1) Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo sia individuale secondo le possibilità tecniche.

Nel caso in cui la valutazione della prestazione richiesta al lavoratore o ad una squadra di lavoratori sia fatta in base al risultato della misurazione dei tempi di lavorazione oppure la prestazione sia vincolata all'osservanza di un determinato ritmo produttivo in conseguenza dell'organizzazione del lavoro e sia richiesta al lavoratore una prestazione più intensa di quella del normale lavoro ad economia o la realizzazione di un risultato produttivo predeterminato superiore a quello conseguibile attraverso il lavoro ad economia, il lavoratore o la squadra di lavoratori dovranno essere retribuiti a cottimo o con altre forme di retribuzione a rendimento, soggette alla disciplina del lavoro a cottimo.

2) Le tariffe di cottimo (a tempo od a prezzo) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, al lavoratore di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore alle seguenti percentuali dei minimi tabellari:

<i>Categorie</i>	<i>Percentuali in vigore dal 1° aprile 2000</i>
1 ^a	1,3%
2 ^a	1,3%
3 ^a	1,3%
4 ^a	1,5%
5 ^a	1,5%

3) Nel caso in cui un lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal comma 2 per cause a lui non imputabili e salvo l'ipotesi di tempestiva richiesta di mutamento delle condizioni di emissione della tariffa di cui al punto 2), la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.

4) L'azienda, tramite la propria Associazione sindacale, comunicherà ai Sindacati provinciali dei lavoratori i criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore.

Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti di maggiorazione (causale e valori, minimo e massimo), ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.

L'azienda comunica inoltre le modificazioni parziali dei criteri generali di cui al comma precedente qualora tali modificazioni assumano rilevante importanza.

Tali comunicazioni avranno finalità informative, essendo ammesse solo contestazioni a carattere applicativo.

5) In caso di introduzione di nuovi sistemi di cottimo, superato il necessario periodo sperimentale, l'azienda procederà alla comunicazione di cui al punto 4). Alla comunicazione potrà seguire, a richiesta, un esame congiunto tra l'Organizzazione sindacale che rappresenta l'azienda ed i Sindacati provinciali dei lavoratori.

Nel caso di modificazioni rilevanti di taluni dei criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore l'Organizzazione sindacale dei lavoratori qualificata a ricevere le comunicazioni relative ai criteri di cui al precedente punto 4) potrà richiedere l'esame congiunto, di cui al 1° comma, al fine di accertare se sia in presenza dell'introduzione di un nuovo sistema.

6) Resta in facoltà del Sindacato dei lavoratori di instaurare controversia collettiva quando sorgano contestazioni circa la rispondenza del sistema in atto e delle modificazioni di cui al punto 4), 3° comma, alle norme di cui al presente articolo.

7) I lavoratori a cottimo dovranno essere messi a conoscenza all'inizio del lavoro, per iscritto - o per affissione nei reparti in cui lavorano quando si tratta di cottimi di squadra o collettivi - del lavoro da eseguire e della corrispondente tariffa di cottimo (a tempo o a prezzo) nonché di ogni elemento necessario per il computo dell'utile del cottimo stesso.

8) L'azienda comunicherà al lavoratore gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga e, a richiesta, anche con riferimento ai risultati delle singole tariffe.

La specificazione dei risultati delle singole tariffe potrà non essere fornita per tariffe le quali, data la contemporaneità della loro applicazione, costituiscono sostanzialmente un unico cottimo, o per tariffe applicate non contemporaneamente per le quali, data la brevità della loro durata, normalmente non si effettua la rilevazione dei tempi.

9) Si intende per periodo di assestamento delle tariffe di cottimo il tempo tecnico necessario perchè le condizioni di lavoro possano ritenersi sufficientemente stabilizzate; pertanto in caso di saltuario impiego della tariffa i singoli periodi sono cumulati al fine di stabilire la durata complessiva del periodo di assestamento.

10) Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo sarà concordato fra le parti direttamente interessate; ove il periodo di assestamento superi i 2 mesi potrà essere richiesto l'intervento delle rispettive Organizzazioni.

11) Le tariffe stabilite potranno essere variate allorchè sia superato il periodo di assestamento solo nel caso in cui vengano apportate modifiche tecniche ed organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro.

In tali casi le tariffe saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo in più o in meno che le modifiche stesse avranno determinato.

La tariffa modificata è da considerarsi come una nuova tariffa ai fini del periodo di assestamento.

12) Quando si dovesse constatare una sensibile caduta nel guadagno medio di cottimo le Rappresentanze sindacali unitarie potranno intervenire presso la Direzione per accertarne congiuntamente le cause.

Ove ricorra l'ipotesi di cui al punto 6) del presente articolo, un esame di merito potrà essere effettuato in sede sindacale.

13) Quando il lavoratore passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo semprechè rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

14) I reclami riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo ed in particolare quelli relativi:

a) alle varie ipotesi di garanzia di conseguimento del guadagno minimo di cottimo;

b) alle tariffe in assestamento;

c) in caso di modifiche tecniche ed organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro, circa la rispondenza delle variazioni delle tariffe alle variazioni di tempo in più o in meno determinate dalle modifiche suddette;

d) alle variazioni contingenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro;

e) al conteggio e alla liquidazione dei cottimi;

f) al passaggio dal lavoro a cottimo a quello ad economia, saranno presentati dai lavoratori ai capi incaricati dalla Direzione.

Nel caso in cui il lavoratore non ritenga soddisfacente l'esito potrà avanzare reclamo scritto alla Direzione tramite le Rappresentanze sindacali aziendali perchè venga esperito il tentativo di conciliazione.

Tale tentativo dovrà esaurirsi entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre 7 giorni lavorativi.

Nel caso di mancato accordo la controversia verrà esaminata entro i quindici giorni successivi in sede sindacale tra le Organizzazioni sindacali territoriali rispettive.

Art. 12

(Mensilizzazione)

La retribuzione dei lavoratori è contabilmente determinata in misura mensile.

La retribuzione oraria dei lavoratori, anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, l'indennità di contingenza, gli aumenti di merito nonchè gli altri compensi già eventualmente fissati a mese ed aggiungendo a tali valori gli altri elementi orari della retribuzione quali cottimi, incentivi, indennità varie, ecc. L'ammontare così ottenuto verrà moltiplicato per le ore lavorate e per quelle contrattualmente dovute.

Art. 13

(Corresponsione della retribuzione)

La retribuzione dei lavoratori verrà liquidata con periodicità mensile sulla base delle ore effettivamente lavorate e di quelle contrattualmente dovute nel corso di ciascun mese dell'anno.

Al prestatore di lavoro di cui sopra, potrà essere corrisposto, allo scadere della prima quindicina, secondo le consuetudini aziendali, un acconto pari a circa il 90% della retribuzione globale spettantegli per detto periodo.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e l'elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute al lavoratore oltre i 15 giorni, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto anche all'indennità di mancato preavviso.

In casi particolari, il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.

Art. 14

(Ferie)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi di 6 ore e 40 minuti ciascuno. Tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno, sia agli effetti del computo del periodo di ferie contrattuale sia agli effetti della retribuzione relativa.

I giorni festivi di cui all'art. 7 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie, calcolata come indicato al comma 9 del presente articolo.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglioni). Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali. L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al 1° comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Non è ammessa la rinuncia sia tacita sia esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca delle giornate di ferie oltre le 3 settimane, è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità pari alla relativa retribuzione.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo.

Per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo, verrà computato l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie.

Per i concottimisti verrà computata la media delle percentuali di maggiorazione realizzate negli analoghi periodi di paga.

All'inizio del godimento delle ferie (collettive e/o continuative) sarà corrisposta la relativa retribuzione.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

Nota a verbale

La somma da corrispondere all'inizio del periodo feriale potrà essere calcolata con approssimazione e conguagliata nel periodo di paga successivo.

N.d.R.: L'accordo 30 gennaio 2006 prevede quanto segue:

Art. 14

(Ferie)

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi di 6 ore e 40 minuti ciascuno. Tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi fruiti come le ferie sono computati per 1,2 ciascuno, sia agli effetti del computo del periodo di ferie contrattuale sia agli effetti della retribuzione relativa.

I giorni festivi di cui all'art. 7 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie, calcolata come indicato al 9° comma del presente articolo.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglioni). Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali. L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al 1° comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto, al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Non è ammessa la rinuncia sia tacita sia esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute a imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda e in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con un'indennità sostitutiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo.

Per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo, verrà computato l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie.

Per i concottimisti verrà computata la media delle percentuali di maggiorazione realizzate negli analoghi periodi di paga.

All'inizio del godimento delle ferie (collettive e/o continuative) sarà corrisposta la relativa retribuzione presunta. La somma corrisposta all'inizio del periodo feriale sarà conguagliata nel periodo di paga successivo.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

Dichiarazione comune

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori provenienti da Paesi extraeuropei, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal contratto eventualmente disponibili.

*Art. 14 bis
(Aspettativa)*

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

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

In tali casi è consentito, ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori assenti.

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

Nota a verbale

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

Art. 15 (Gratifica natalizia)

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata ad ogni effetto ad una mensilità, determinata sulla base di 173 ore della retribuzione globale di fatto; per i lavoratori retribuiti a cottimo si farà riferimento al guadagno del mese precedente.

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

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Dichiarazione a verbale

Ai soli fini dei rapporti con gli Enti previdenziali e senza pregiudizio per la retribuzione contrattualmente dovuta ai lavoratori, le parti dichiarano che la quota di gratifica natalizia e di eventuali altre retribuzioni differite, corrisposta al lavoratore per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Art. 16 (Aumenti periodici di anzianità)

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, avrà diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, ad una maggiorazione retributiva in cifra fissa pari agli importi di cui alle successive tabelle:

<i>Categorie</i>	<i>Importi mensili in vigore fino al 31 dicembre 2001</i>	
	<i>Lire</i>	<i>Euro</i>
1 ^a	34.725	17,93
2 ^a	40.625	20,98
3 ^a	47.050	24,30
4 ^a	50.300	25,98
5 ^a	55.700	28,77

<i>Categorie</i>	<i>Importi mensili in vigore dal 1° gennaio 2002</i>	
	<i>Lire</i>	<i>Euro</i>
1 ^a	35.800	18,49
2 ^a	41.800	21,59
3 ^a	48.500	25,05
4 ^a	51.800	26,75
5 ^a	57.400	29,64

A tali importi saranno ragguagliati gli aumenti periodici maturati a partire dal 1° gennaio 1980.

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

Gli aumenti periodici non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.

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

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

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

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore l'anzianità ai fini degli aumenti periodici, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio dalla 4ª alla 5ª categoria della classificazione unica non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma e gli aumenti periodici già maturati saranno ragguagliati agli importi previsti per la 5ª categoria.

Norme transitorie

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

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

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

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

FEDERORAFI-FEDERARGENTIERI e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente a ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, dopo il compimento del 20º anno di età, contenute nei precedenti contratti collettivi nazionali.

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

Art. 17 (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 lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro, e per la custodia del proprio abito.

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

Art. 18 (Infortuni sul lavoro e malattie professionali)

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

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

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

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

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dall'art. 19.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

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

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

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

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

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore, il cui trattamento è regolato dalla disciplina speciale, Parte terza di eguale anzianità e per pari periodo di infortunio o di malattia professionale avrebbe globalmente percepito dall'azienda in adempimento delle norme contrattuali, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

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

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

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

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

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

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

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

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

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

Per gli infortuni verificatisi successivamente al 1° gennaio 2001 al lavoratore assente per infortunio sul lavoro avvenuto in azienda sarà garantita l'erogazione delle spettanze come avviene per le assenze per malattia. Gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente vengono liquidate direttamente all'azienda.

In caso di infortunio e di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento globale più favorevole.

Art. 19

(Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza e inviare alla medesima 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. L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge n. 300/1970.

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

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

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

In caso di mancata effettuazione della visita medica di controllo, per mancato reperimento del lavoratore nelle fasce orarie sopra stabilite presso il domicilio comunicato al datore di lavoro, il lavoratore medesimo incorrerà nei provvedimenti disciplinari di cui all'art. 18 della Disciplina generale, Sezione terza del contratto e nella perdita del trattamento economico di malattia secondo le disposizioni di legge.

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

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti;
- c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre i 10 anni.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di 2 mesi dalla ripresa del lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma 3, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto sarà:

- a) per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$
- b) per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti: mesi $8 + 4 = 12$
- c) per anzianità di servizio oltre i 10 anni: mesi $10 + 5 = 15$

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

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

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al 4° comma dell'art. 14, Disciplina speciale, Parte prima, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario.

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

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

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

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

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

Resta espressamente convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, nè si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

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

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

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore il cui trattamento è regolato dalla Disciplina speciale, Parte terza, di eguale anzianità e per pari periodo di malattia o infortunio non sul lavoro avrebbe globalmente percepito, operando i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 2 mesi e metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre i 10 anni, l'intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi.

Nell'ipotesi di cui al 4° comma (ricaduta) il trattamento sarà il seguente:

- per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$ di cui mesi 2 ad intera retribuzione globale e mesi 7 a metà retribuzione globale;
- per anzianità di servizio oltre 5 anni compiuti: mesi $8 + 4 = 12$ di cui mesi 3 ad intera retribuzione globale e mesi 9 a metà retribuzione globale;
- per anzianità di servizio oltre 10 anni: mesi $10 + 5 = 15$ di cui mesi 4 ad intera retribuzione globale e mesi 11 a metà retribuzione globale.

Ove richiesti verranno erogati proporzionati acconti.

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

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

Salvo quanto previsto al comma 14 l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, ferie, gratifica natalizia, ecc.).

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

N.d.R.: L'accordo 30 gennaio 2006 prevede quanto segue:

Art. 19

(Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro)

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza e inviare alla medesima entro il giorno successivo il certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge n. 300/1970.

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

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

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

In caso di mancata effettuazione della visita medica di controllo, per mancato reperimento del lavoratore nelle fasce orarie sopra stabilite presso il domicilio comunicato al datore di lavoro, il lavoratore medesimo incorrerà nei provvedimenti disciplinari di cui all'art. 18 della Disciplina generale, Sezione terza del contratto e nella perdita del trattamento economico di malattia secondo le disposizioni di legge.

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

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti;
- c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre i 10 anni.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di 2 mesi dalla ripresa del lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al 3° comma, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto sarà:

- a) per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$;
- b) per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti: mesi $8 + 4 = 12$;
- c) per anzianità di servizio oltre i 10 anni: mesi $10 + 5 = 15$.

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

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

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al 4° comma dell'art. 14, Disciplina speciale, Parte prima, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

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

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

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

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

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

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

Resta espressamente convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, nè si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

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

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

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore il cui trattamento è regolato dalla Disciplina speciale, Parte terza di eguale anzianità e per pari periodo di malattia o infortunio non sul lavoro, avrebbe globalmente percepito, operando i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 2 mesi e metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre i 10 anni, l'intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi.

Nell'ipotesi di cui al 4° comma (ricaduta) il trattamento sarà il seguente:

- per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$, di cui mesi 2 a intera retribuzione globale e mesi 7 a metà retribuzione globale;
- per anzianità di servizio oltre 5 anni compiuti: mesi $8 + 4 = 12$, di cui mesi 3 a intera retribuzione globale e mesi 9 a metà retribuzione globale;
- per anzianità di servizio oltre 10 anni: $10 + 5 = 15$, di cui mesi 4 a intera retribuzione globale e mesi 11 a metà retribuzione globale.

Ove richiesti verranno erogati proporzionati acconti.

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

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

Salvo quanto previsto al 14° comma l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, ferie, gratifica natalizia, ecc.).

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

Nota a verbale

Le parti si impegnano a monitorare quantitativamente e qualitativamente il ricorso alla malattia con particolare attenzione ai fenomeni delle malattie brevi e ricorrenti e di quelle gravi e lunghe.
Alla luce di tale monitoraggio le parti valuteranno l'opportunità di intervenire sulla disciplina dell'istituto.

Art. 20
(Congedo matrimoniale)

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova un congedo matrimoniale di 2 settimane.

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

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

L'ammontare dell'indennità per congedo matrimoniale non potrà essere inferiore a 80 ore di retribuzione globale. L'indennità spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

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

Il congedo matrimoniale e la relativa indennità sono altresì dovuti alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Art. 21
(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 l'intera retribuzione globale.

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

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

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 19, Disciplina speciale, Parte prima, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

Art. 22
(Servizio militare e di volontariato)

1) Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a 1 mese dopo la cessazione del servizio militare.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad 1 mese dopo la cessazione del servizio militare.

Il lavoratore che, salvo casi di comprovato impedimento, non si metta a disposizione dell'azienda entro 1 mese dalla data di cessazione del servizio militare potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalla legge vigente in caso di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso.

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

Art. 23
(Assenze)

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno di inizio dell'assenza salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza, ancorchè giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Art. 24

(Permessi di entrata e uscita)

Durante le ore di lavoro il lavoratore di cui alla presente disciplina non può lasciare lo stabilimento senza regolare autorizzazione della Direzione.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere richiesto dal lavoratore entro la prima mezz'ora di lavoro salvo casi eccezionali.

Il permesso ottenuto per l'uscita entro la prima mezz'ora non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

Il permesso ottenuto in qualsiasi altro momento dell'orario di lavoro comporta la retribuzione per la durata del lavoro prestato.

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

Art. 25

(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 23 (lett. B) della Disciplina generale, Sezione terza e le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno normalmente mediante comunicazione scritta, con un preavviso di 6 giorni (orario contrattuale settimanale).

L'azienda può esonerare dal lavoro il lavoratore in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute al lavoratore l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

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

Art. 26

(Trattamento di fine rapporto)

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 cod. civ. e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in base alle seguenti misure:

a) ore 100 per ciascun anno di anzianità di servizio sino al 10° anno compiuto;

b) ore 173 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° compiuto;

c) a decorrere dal 1° gennaio 1990 in applicazione dell'art. 5, legge 29 maggio 1982, n. 297, ore 173 per ciascun anno di servizio compiuto.

Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 valgono le norme di cui all'art. 26, Disciplina speciale, Parte prima del c.c.n.l. 20 luglio 1979.

Il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare ai fini della rivalutazione del Fondo t.f.r.

Dichiarazione a verbale

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma, dell'art. 2120 cod. civ., convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Norma transitoria

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., convengono che a decorrere dal 1° gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 2000 la gratifica natalizia è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 27

(Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

I. Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge si considerano esemplificativamente rientranti fra detti lavoratori i seguenti: autisti, infermieri, addetti alle cabine di produzione e di trasformazione

dell'energia elettrica che sono esterne allo stabilimento, addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, portinai, guardiani diurni e notturni.

I lavoratori discontinui possono essere assunti per un orario di lavoro normale settimanale compreso tra le 40 e le 48 ore.

Si intende che il periodo di attesa di questi lavoratori è comprensivo della pausa per la refezione.

II. Le ore prestate fino a concorrenza delle 48 ore o del minor orario pattuito saranno compensate con quote orarie di retribuzione (paga di fatto, eventuali incentivi, ecc.) senza le maggiorazioni previste dall'art. 8 per il lavoro straordinario. Tale retribuzione oraria si applica anche ai fini di tutti gli istituti contrattuali. Le ferie verranno compensate con la retribuzione giornaliera determinata in ragione di 1/6 della retribuzione settimanale. In caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, la suddetta frazione (1/6) viene riproporzionata in ragione del coefficiente 1,2.

Per la determinazione dei minimi tabellari e dei minimi di paga oraria si applicano le norme di cui all'art. 28.

III. Fermo quanto previsto al comma 2 del punto II, ai fini del presente articolo si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario giornaliero fissato nella suddivisione degli orari settimanali di cui al punto I.

Il lavoro straordinario deve essere compensato con le maggiorazioni previste dall'art. 8, fermo restando che non si applicano ai discontinui i limiti e le modalità per l'effettuazione del lavoro straordinario previsti nel suddetto articolo, salvo le limitazioni di legge.

IV. I lavoratori di cui al precedente punto I sono suddivisi nei seguenti raggruppamenti:

A) (corrispondente alla 5ª categoria)

Infermieri professionali, addetti a cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (fuori dallo stabilimento) che eseguono lavori di riparazione.

B) (corrispondente alla 4ª categoria)

Infermieri professionali, autisti esterni, meccanici, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (fuori dallo stabilimento), addetti servizio estinzione incendi con interventi di manutenzione ordinaria, portieri.

C) (corrispondente alla 3ª categoria)

Infermieri, autisti non meccanici, addetti al servizio di estinzione di incendi, custodi, fattorini, uscieri, lavoranti con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale.

D) (corrispondente alla 2ª categoria)

Custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale.

E) (corrispondente alla 1ª categoria)

Inservienti e simili.

Eventuali contestazioni riguardanti tali classificazioni saranno esaminate tra la Direzione e le Rappresentanze sindacali unitarie e in caso di disaccordo verrà seguita la procedura prevista dall'art. 15 della Disciplina generale, Sezione terza, del presente contratto.

V. All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'azienda, oltre a quanto previsto dall'art. 1 della Disciplina generale, Sezione terza, deve comunicare per iscritto ai lavoratori di cui al punto I del presente articolo l'orario normale di lavoro e la relativa paga.

VI. Le condizioni di lavoro dei portinai e custodi con alloggio di fabbrica nello stabilimento o nelle immediate vicinanze in relazione alle mansioni svolte, continueranno a essere regolate da accordi particolari; gli interessati possono chiedere l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali.

Nota a verbale

Per i lavoratori discontinui già in forza alla data del 7 aprile 2000 restano ferme le condizioni retributive e l'orario previsti dal c.c.n.l. 14 dicembre 1994.

N.d.R.: L'accordo 30 gennaio 2006 prevede quanto segue:

Art. 27

(Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia)

I. Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge si considerano esemplificativamente rientranti fra detti lavoratori i seguenti autisti, infermieri, addetti alle cabine di produzione e di trasformazione dell'energia elettrica che sono esterne allo stabilimento, addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, portinai, guardiani diurni e notturni.

I lavoratori discontinui possono essere assunti per un orario di lavoro normale settimanale compreso tra le 40 e le 48 ore.

Si intende che il periodo di attesa di questi lavoratori è comprensivo della pausa per la refezione.

II. Le ore prestate fino a concorrenza delle 48 ore o del minor orario pattuito saranno compensate con quote orarie di retribuzione (paga di fatto, eventuali incentivi, ecc.) senza le maggiorazioni previste dall'art. 8 per il lavoro straordinario. Tale retribuzione oraria si applica anche ai fini di tutti gli istituti contrattuali. Le ferie verranno compensate con la retribuzione giornaliera determinata in ragione di 1/6 della retribuzione settimanale. In caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, la suddetta frazione (1/6) viene riproporzionata in ragione del coefficiente 1,2.

Per la determinazione dei minimi tabellari e dei minimi di paga oraria si applicano le norme di cui all'art. 28.

III. Fermo quanto previsto al comma 2 del punto II, ai fini del presente articolo si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario giornaliero fissato nella suddivisione degli orari settimanali di cui al punto I.

Il lavoro straordinario deve essere compensato con le maggiorazioni previste dall'art. 8, fermo restando che non si applicano ai discontinui i limiti e le modalità per l'effettuazione del lavoro straordinario previsti nel suddetto articolo, salvo le limitazioni di legge.

IV. I lavoratori di cui al precedente punto I sono suddivisi nei seguenti raggruppamenti:

A) (corrispondente alla 5ª categoria): infermieri professionali, addetti a cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (fuori dallo stabilimento) che eseguono lavori di riparazione.

B) (corrispondente alla 4ª categoria): infermieri professionali, autisti esterni, meccanici, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (fuori dallo stabilimento), addetti servizio estinzione incendi con interventi di manutenzione ordinaria, portieri.

C) (corrispondente alla 3ª categoria): infermieri, autisti non meccanici, addetti al servizio di estinzione di incendi, custodi, fattorini, uscieri, lavoranti con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale.

D) (corrispondente alla 2ª categoria): custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale.

E) (corrispondente alla 1ª categoria): inservienti e simili.

Eventuali contestazioni riguardanti tali classificazioni saranno esaminate tra la Direzione e le Rappresentanze sindacali unitarie e in caso di disaccordo verrà seguita la procedura prevista dall'art. 15 della Disciplina generale, Sezione terza del presente contratto.

V. All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'azienda, oltre a quanto previsto dall'art. 1 della Disciplina generale, Sezione terza, deve comunicare per iscritto ai lavoratori di cui al punto I del presente articolo l'orario normale di lavoro e la relativa paga.

VI. Le condizioni di lavoro dei portinai e custodi con alloggio di fabbrica nello stabilimento o nelle immediate vicinanze in relazione alle mansioni svolte, continueranno a essere regolate da accordi particolari; gli interessati possono chiedere l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali.

Nota a verbale

Per i lavoratori discontinui già in forza alla data del 7 aprile 2000 restano ferme le condizioni retributive e l'orario previsti dal c.c.n.l. 14 dicembre 1994.

Dichiarazione a verbale

L'orario normale di lavoro dei lavoratori discontinui o di semplice attesa e custodia con orario settimanale superiore a 40 ore a termini del comma 2, è calcolato a termini di legge quale media multiperiodale in rapporto d'anno.

Art. 28

(Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria)

I minimi tabellari della classificazione unica ragguagliati a mese (ore 173), che si applicano ai lavoratori di cui alla presente Parte prima, sono quelli riportati nelle tabelle allegate con le rispettive date di decorrenza.

Il minimo di paga oraria viene determinato dividendo per 173 il minimo tabellare di cui alle tabelle allegate.

Parte seconda

Art. 1

(Soggetti destinatari della Parte seconda della Disciplina speciale)

La presente Parte si applica ai lavoratori la cui prestazione possiede i requisiti stabiliti dall'accordo 12 marzo 1974 intervenuto tra la Federazione nazionale orafi gioiellieri fabbricanti, la Federazione nazionale fabbricanti argentieri, la Federazione nazionale fabbricanti posatieri argentieri da una parte, e la Federazione lavoratori metalmeccanici che riunisce la FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL, dall'altra.

Art. 2

(Passaggio del lavoratore di cui alla Parte prima alla Disciplina di cui alla Parte seconda)

Nei casi che comportano il passaggio nella stessa azienda dalla Parte prima alla Parte seconda della Disciplina speciale, agli effetti delle ferie, malattia, preavviso di licenziamento e di dimissioni, l'anzianità di servizio maturata sotto la Disciplina della Parte prima, verrà computata per il 50%.

1) Quando si sia costituita una condizione individuale di miglior favore con riconoscimento di anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo, si applicano le norme di cui all'art. 7 della presente Parte (Condizioni di miglior favore).

2) Le parti, nel determinare le anzianità convenzionali per il servizio prestato sotto la disciplina della Parte prima non hanno inteso interferire nelle norme aziendali relative a particolari benefici concessi con riferimento alla anzianità aziendale, indipendentemente dall'eventuale passaggio di cui al presente articolo (quali assegnazioni di alloggi, premi di fedeltà aziendale e simili).

Art. 3

(Clausola di rinvio)

Per quanto non contemplato nella presente regolamentazione si rinvia alle disposizioni normative della Disciplina speciale, Parte terza del presente contratto in quanto applicabili e senza pregiudizio dello stato giuridico dei lavoratori di cui alla presente Parte seconda.

Art. 4

(Recuperi)

Per quanto riguarda i recuperi delle ore perdute per causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate tra le Organizzazioni sindacali o tra le parti interessate si conviene di non modificare la situazione in atto presso le singole aziende.

Art. 5

(Aumenti periodici di anzianità)

Per gli aumenti periodici di anzianità ai lavoratori di cui alla presente Parte seconda si intende riportata, per quanto applicabile, la norma contenuta nell'art. 9 della Disciplina speciale, Parte terza.

Norma transitoria

Lavoratori appartenenti alla presente Parte seconda e già in forza alla data del 20 luglio 1979

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

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

b) Gli importi maturati dal 1° gennaio 1980 e rispettivamente fino al:

- 31 agosto 1988, per la 4ª categoria;

- 31 marzo 1987, per la 5ª categoria,

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

c) Gli aumenti periodici maturati in date successive a quelle indicate alla precedente lett. b) saranno ragguagliati agli importi di cui alle tabelle contenute nel 1° comma dell'art. 9, Disciplina speciale, Parte terza.

Art. 6

(Trattamento di fine rapporto)

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120, cod. civ. e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in base alle misure di cui alla norma contenuta nell'art. 20, Disciplina speciale, Parte terza del presente contratto che si intende riportata.

Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 valgono le norme di cui all'art. 6, Disciplina speciale, Parte seconda del c.c.n.l. 20 luglio 1979.

Il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare ai fini della rivalutazione del Fondo t.f.r.

Dichiarazione a verbale

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

Norma transitoria

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., convengono che a decorrere dal 1° gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 2000 la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 7

(Condizioni di miglior favore)

Per tale istituto si applicano le norme dell'art. 33 della Disciplina generale, Sezione terza.

Chiarimento a verbale

Con la presente norma non si è inteso innovare alla disposizione di cui al 5° comma dell'art. 6 dell'accordo interconfederale del 30 marzo 1946 di cui si riporta il testo:

"Ferma restando la non applicabilità degli usi di cui all'art. 17 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, restano in vigore le condizioni individuali o complessive (economiche e normative) di miglior favore, anche acquisite in base a vigenti accordi sindacali, ivi compresa l'attribuzione della qualifica impiegatizia a coloro ai quali fosse riconosciuta successivamente al 21 marzo 1945".

Art. 8

(Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria)

I minimi tabellari mensili della classificazione unica dei lavoratori di cui alla presente Parte speciale sono quelli riportati nelle tabelle allegare, con le rispettive date di decorrenza.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Parte terza

Art. 1

(Soggetti destinatari della Parte terza della Disciplina speciale)

La presente Parte si applica ai lavoratori la cui prestazione possiede i requisiti stabiliti dalla legge 18 marzo 1926, n. 562 che detta le disposizioni relative al contratto di impiego privato.

Art. 2

(Passaggio del lavoratore di cui alla Parte prima alla Disciplina di cui alla Parte terza)

Nei casi che comportano il passaggio nella stessa azienda dalla Parte prima alla Parte terza della Disciplina speciale, agli effetti delle ferie, malattia, preavviso di licenziamento e di dimissioni, l'anzianità di servizio maturata sotto la Disciplina della Parte prima verrà computata per il 50%.

Dichiarazione a verbale

1) Quando si sia costituita una condizione individuale di miglior favore con un riconoscimento di anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo, si applicano le norme di cui all'art. 33 della Disciplina generale, Sezione terza (inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore).

2) Le parti, nel determinare le anzianità convenzionali per il servizio prestato sotto la Disciplina della Parte prima, non hanno inteso interferire nelle norme aziendali relative a particolari benefici concessi con riferimento all'anzianità aziendale, indipendentemente dall'eventuale passaggio di cui al presente articolo (quali assegnazioni di alloggi, premi di fedeltà aziendale e simili).

Art. 3

(Passaggio del lavoratore di cui alla Parte seconda alla Disciplina di cui alla Parte terza)

Nei casi che comportano il passaggio nella stessa azienda dalla Parte seconda alla Parte terza della Disciplina speciale, agli effetti delle ferie, preavviso di licenziamento e di dimissioni, l'anzianità di servizio maturata sotto la Disciplina della Parte seconda verrà computata al 100%.

Dichiarazione a verbale

1) Quando si sia costituita una condizione individuale di miglior favore con un riconoscimento di anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo, si applicano le norme di cui all'art. 33 della Disciplina generale Sezione terza (inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore).

2) Le parti, nel determinare le anzianità convenzionali per il servizio prestato sotto la disciplina della Parte seconda non hanno inteso interferire nelle norme aziendali relative a particolari benefici concessi con riferimento alla anzianità aziendale, indipendentemente dall'eventuale passaggio di cui al presente articolo (quali assegnazioni di alloggi, premi di fedeltà aziendale e simili).

Art. 4

(Periodo di prova)

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per i lavoratori della presente Parte terza inquadrati nella 6^a e 7^a categoria, e a 3 mesi per i lavoratori della presente Parte terza inquadrati nelle altre categorie professionali.

Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a 3 mesi e a 2 mesi nei seguenti casi:

a) amministrativi che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) tecnici che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

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

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

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 della Disciplina generale Sezione terza e non sono ammesse nè la protrazione, nè la rinnovazione, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore della presente Parte terza sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè della relativa indennità sostitutiva. Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore di cui alla presente Parte terza diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto, salvo che non sia diversamente disposto dal contratto stesso, ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza, le quali, però, dopo il superamento del periodo di prova, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto e non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni, o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi 2 mesi, nel caso del lavoratore di cui alla presente Parte terza inquadrato nella 6^a e 7^a categoria professionale, o durante il primo mese nel caso del lavoratore di cui alla presente Parte terza inquadrato nelle altre categorie professionali. In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 5

(Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria)

I minimi tabellari mensili della classificazione unica dei lavoratori di cui alla presente Parte terza sono quelli riportati nelle tabelle allegate con le rispettive date di decorrenza.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Art. 6

(Festività)

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 6 della Disciplina generale, Sezione terza.

Agli effetti della legge 27 maggio 1949, n. 260, della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, sono considerati giorni festivi:

a) le festività del:

25 aprile (anniversario della liberazione);

1^o maggio (festa del lavoro);

b) le festività di cui appresso:

1) Capodanno (1^o gennaio);

2) Epifania del Signore (6 gennaio);

3) Lunedì di Pasqua (mobile);

4) SS. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma (giorno del Santo Patrono - 29 giugno);

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

6) Ognissanti (1^o novembre);

7) Immacolata Concezione (8 dicembre);

8) Natale (25 dicembre);

9) S. Stefano (26 dicembre);

c) il giorno del Santo Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti, in sostituzione di quella del Santo Patrono fatto salvo il punto 4) della lett. b).

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

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

Qualora le festività di cui ai punti b) e c) ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia o ad infortunio compensato con retribuzione ridotta l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva, l'intera retribuzione globale.

Qualora una delle festività elencate nei punti a), b) e c) del 1^o comma cada di domenica, ai lavoratori di cui alla presente Parte terza è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

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

col giorno di riposo compensativo. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 7 per tali prestazioni.

Per quanto riguarda le 2 festività (2 giugno e 4 novembre) la cui celebrazione ha luogo rispettivamente nella prima domenica di giugno e nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 7

(Lavoro straordinario, festivo e prestato dalle ore 21.00 alle ore 6.00)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai fini delle maggiorazioni fissate nel presente articolo è considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del 2° comma dell'art. 5 della Disciplina generale, Sezione terza, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto. In applicazione di quanto previsto dal solo comma 2, dell'art. 1, della legge n. 409/1998, viene fissato un unico limite massimo di 260 ore annuali per ciascun lavoratore.

Fermi restando i termini e i limiti fissati dalle vigenti disposizioni di legge anche per la qualificazione legale del lavoro straordinario e relativi adempimenti, questo sarà contenuto in 2 ore giornaliere e 8 settimanali.

Salvo casi eccezionali e imprevedibili la Direzione dell'azienda darà informazione preventiva del lavoro straordinario, di norma in apposito incontro, alle Rappresentanze sindacali unitarie.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti nell'art. 6.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, festivo ovvero prestato tra le ore 21.00 e le ore 6.00, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

- a) Lavoro straordinario prime 2 ore: 25%; ore successive: 30%;
- b) Lavoro prestato tra le ore 21.00 e le ore 6.00: a turni avvicendati: 20%; non a turni: 30%;
- c) Festivo: 50%;
- d) Straordinario festivo: 55%.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla quota oraria della paga base di fatto.

La retribuzione oraria si determina dividendo l'ammontare mensile degli elementi di cui al comma precedente per 173.

Nessun lavoratore di cui alla presente Parte terza può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, festivo e tra le ore 21.00 e le ore 6.00; restano salvi i limiti di legge in materia di lavoro notturno.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì), è ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura massima settimanale.

Tale prolungamento di prestazione straordinaria nella giornata del sabato, a esclusione dei lavori di riparazione e manutenzione, sarà concordato con le Rappresentanze sindacali unitarie.

Per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato, compresi i lavori di riparazione e manutenzione, verrà corrisposta una maggiorazione del 40% da calcolare sulla paga base di fatto per tutte le ore lavorate nella giornata del sabato.

Dichiarazione a verbale

1) Le parti, in relazione alle prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dal lavoratore nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti.

In particolare, per quanto concerne le prestazioni straordinarie nella giornata del sabato, escluse quelle relative ai lavori di riparazione e manutenzione, le parti convengono che l'esame preventivo a livello aziendale dovrà tenere conto delle esigenze produttive.

2) Le parti si danno atto in via ricognitiva che i compensi complessivi per lavoro straordinario quantificati nel presente articolo, ivi comprese le relative maggiorazioni e per effetto di queste, sono già stati a suo tempo determinati in forma omnicomprensiva di ogni propria incidenza sugli istituti indiretti, salvo quanto espressamente previsto nella Dichiarazione a verbale di cui all'art. 26, Disciplina speciale, Parte prima.

Eguale mente le parti si danno atto che le maggiorazioni qui complessivamente pattuite per il lavoro prestato tra le ore 21.00 e le ore 6.00 sono omnicomprensive di ogni propria incidenza sugli istituti indiretti.

3) In relazione all'introduzione della maggiorazione per lavoro a turni avvicendati tra le ore 21.00 e le ore 6.00, restano salve le condizioni di maggior favore già definite a livello aziendale.

N.d.R.: L'accordo 30 gennaio 2006 prevede quanto segue:

Art. 7

(Lavoro straordinario, festivo e prestato dalle ore 21.00 alle ore 06.00)

Ai fini delle maggiorazioni fissate nel presente articolo è considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del 2° comma dell'art. 5 della Disciplina generale, Sezione terza, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto. Ai fini del presente contratto, e fermo quanto previsto dal comma 4, art. 5 D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, viene fissato un unico limite massimo di 270 ore annuali per ciascun lavoratore.

Fermi restando i termini e i limiti fissati dalle vigenti disposizioni di legge anche per la qualificazione legale del lavoro straordinario e relativi adempimenti, questo sarà contenuto in due ore giornaliere e otto settimanali.

Salvo casi eccezionali e imprevedibili la Direzione dell'azienda darà informazione preventiva del lavoro straordinario, di norma in apposito incontro, alle Rappresentanze sindacali unitarie.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti nell'art. 6.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, festivo ovvero prestato tra le ore 21.00 e le ore 06.00, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

A) lavoro straordinario:

- prime due ore: 25%;
- ore successive 30%;

B) lavoro prestato tra le ore 21.00 e le ore 06.00:

- a turni avvicendati: 20%;
- non a turni: 30%;

C) festivo: 50%;

D) straordinario festivo: 55%.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla quota oraria della paga base di fatto.

La retribuzione oraria si determina dividendo l'ammontare mensile degli elementi di cui al comma precedente per 173.

Nessun lavoratore di cui alla presente Parte terza può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, festivo e tra le ore 21.00 e le ore 06.00; restano salvi i limiti di legge in materia di lavoro notturno.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì), è ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura massima settimanale.

Tale prolungamento di prestazione straordinaria nella giornata del sabato, ad esclusione dei lavori di riparazione e manutenzione, sarà concordato con le Rappresentanze sindacali unitarie.

Per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato, compresi i lavori di riparazione e manutenzione, verrà corrisposta una maggiorazione del 40% da calcolare sulla paga base di fatto per tutte le ore lavorate nella giornata del sabato.

Dichiarazione a verbale

1) Le parti, in relazione alle prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dal lavoratore nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti.

In particolare, per quanto concerne le prestazioni straordinarie nella giornata del sabato escluse quelle relative ai lavori di riparazione e manutenzione, le parti convengono che l'esame preventivo a livello aziendale dovrà tenere conto delle esigenze produttive.

2) Le parti si danno atto in via ricognitiva che i compensi complessivi per lavoro straordinario quantificati nel presente articolo, ivi comprese le relative maggiorazioni e per effetto di queste, sono già stati a suo tempo determinati in forma omnicomprensiva di ogni propria incidenza sugli istituti indiretti, salvo quanto espressamente previsto nella Dichiarazione a verbale di cui all'art. 26, Disciplina speciale, Parte prima.

Equalmente le parti si danno atto che le maggiorazioni qui complessivamente pattuite per il lavoro prestato tra le ore 21.00 e le ore 06.00 sono omnicomprensive di ogni propria incidenza sugli istituti indiretti.

3) In relazione all'introduzione della maggiorazione per lavoro a turni avvicendati tra le ore 21.00 e le ore 06.00 restano salve le condizioni di maggior favore già definite a livello aziendale.

Banca ore

Le parti convengono di istituire a decorrere dal 1° gennaio 2004 la banca ore per tutti i lavoratori a tempo indeterminato per il 20% delle ore di straordinario prestate in ciascun anno solare. La fruizione delle ore accantonate nella banca ore avverrà nel corso dei 24 mesi decorrenti dal 1° gennaio dell'anno solare successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria.

I lavoratori che intendano usufruire della banca ore dovranno darne comunicazione all'impresa nel corso dei mesi di gennaio, maggio e settembre e l'accantonamento riguarderà il 20% delle ore di straordinario prestate nei rispettivi quadrimestri (gennaio-aprile ...).

Ai lavoratori che non fruiscono della banca ore il pagamento delle prestazioni straordinarie avverrà secondo la prassi in atto con le maggiorazioni previste dal c.c.n.l.

Per le ore di straordinario che confluiscono nella banca ore verrà corrisposto una maggiorazione omnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione.

Le aziende forniranno ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della banca ore prima dell'avvio del ruolo istituito.

Alle R.S.U. saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore nel rispetto delle modalità e condizioni previste nell'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, comma 5 del capitolo relativo ai permessi annui retribuiti.

Al termine del periodo di 24 mesi nel corso del quale le ore accantonate possono essere usufruite, le eventuali ore non ancora usufruite sono liquidate con la retribuzione ordinaria in atto.

Art. 8

(Passaggio temporaneo di mansioni)

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza diminuzione della retribuzione.

I lavoratori di cui alla presente Parte terza che disimpegnino, anche non continuativamente, mansioni di categoria superiore, hanno diritto al passaggio a detta categoria superiore purchè la somma dei singoli periodi, nell'arco massimo di 3 anni, raggiunga mesi 9 per il passaggio alla 6ª categoria professionale e mesi 6 per il passaggio alla 5ª categoria professionale.

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

Al lavoratore di cui alla presente Parte terza, comunque assegnato a compiere mansioni inerenti a categoria superiore a quella di appartenenza deve essere corrisposto, in aggiunta alla sua normale retribuzione, un adeguato compenso non inferiore alla differenza tra la predetta sua normale retribuzione e quella che gli sarebbe spettata in caso di passaggio definitivo alla categoria superiore.

Art. 9

(Aumenti periodici di anzianità)

I lavoratori, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a un importo mensile in cifra fissa, fatto salvo quanto specificamente previsto nella Norma transitoria 1 relativa agli addetti già in forza al 20 luglio 1979, pari agli importi di cui alle seguenti tabelle:

Aumenti periodici - Valori mensili

Categorie	Importi mensili in vigore fino al 31 dicembre 2001	
	Lire	Euro
2 ^a	40.625	20,98
3 ^a	47.050	24,30
4 ^a	50.300	25,98
5 ^a	55.700	28,77
Livello superiore	60.950	31,48
6 ^a	68.425	35,34
7 ^a	77.025	39,78

Categorie	Importi mensili in vigore dal 1° gennaio 2002	
	Lire	Euro
2 ^a	41.800	21,59
3 ^a	48.500	25,05
4 ^a	51.800	26,75
5 ^a	57.400	29,64
Livello superiore	62.800	32,43
6 ^a	70.500	36,41
7 ^a	79.300	40,96

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

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 5 bienni per ogni categoria.

Gli aumenti periodici di anzianità non debbono essere considerati agli effetti di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.

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

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

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

In caso di passaggio dei lavoratori di cui alla presente Parte terza a categoria superiore, la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita, e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè 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, maggiorata del riporto del 50% degli scatti di cui alla Parte prima del presente comma.

Nel passaggio dalla 2^a categoria professionale alla 3^a e dalla 3^a alla 4^a, i lavoratori di cui alla presente Parte terza conservano gli aumenti periodici maturati. Identica disciplina vale per i passaggi nell'ambito della 5^a categoria professionale (passaggio dal 1° al 2° parametro) e dalla 6^a alla 7^a.

Norme transitorie

Lavoratori in forza alla data del 20 luglio 1979 già appartenenti alla presente Parte terza

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

FEDERORAFI, FEDERARGENTIERI e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente a ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, dopo il compimento del 20° anno di età, contenute nei precedenti contratti collettivi nazionali.

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

Art. 10

(Indennità maneggio denaro - Cauzione)

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

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

I relativi interessi matureranno a favore di detto lavoratore.

Art. 11

(Corresponsione della retribuzione)

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore di cui alla presente Parte terza non oltre la fine di ogni mese.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore di cui alla presente Parte terza una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione (stipendio, incentivo di produzione, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore di cui alla presente Parte terza la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute al lavoratore di cui alla presente Parte terza oltre 15 giorni, decorreranno di pieno diritto a favore del suindicato lavoratore gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data della rispettiva scadenza. In tal caso detto lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto anche all'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.

Art. 12

(Ferie)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

Peraltro - salvo quanto previsto dalla successiva norma transitoria 1 - i lavoratori di cui alla presente Parte terza che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti continueranno ad avere diritto a 5 giorni in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi. Tuttavia in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi di cui ai precedenti commi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno.

Durante il periodo di ferie decorre la retribuzione globale di fatto.

I giorni festivi di cui all'art. 6 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie calcolata come indicato al comma 12 del presente articolo.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione). Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane salvo diverse intese aziendali.

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale, di cui al 1° comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

Non è ammessa la rinuncia sia tacita sia esplicita, al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca delle giornate di ferie oltre le 3 settimane, è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

L'indennità dovuta al lavoratore di cui alla presente Parte terza per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la disciplina speciale, Parte prima - nell'ipotesi prevista dall'art. 2 - sarà considerata utile nella misura del 50% agli effetti del presente articolo.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la disciplina speciale, Parte seconda - nell'ipotesi prevista dall'art. 3 - sarà considerata utile nella misura del 100% agli effetti del presente articolo.

Norme transitorie

I lavoratori che hanno maturato un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti conservano il diritto, oltre le 4 settimane, a 5 giorni di ferie, fermi restando i criteri di computo di cui al 3° comma del presente articolo.

Note a verbale

1) Gli scaglioni di ferie di cui al presente articolo devono essere goduti per intero. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore abbia goduto, nel corso del primo anno di anzianità di servizio, le frazioni di ferie del primo scaglione, le rimanenti frazioni saranno attribuite nel periodo feriale dello scaglione successivo, unitamente alle frazioni dello scaglione medesimo.

La stessa procedura sarà seguita per gli eventuali scaglioni successivi.

2) Dalla normativa di cui al presente articolo non dovranno conseguire ai lavoratori nè perdite nè vantaggi, rispetto ad eventuali condizioni più favorevoli vigenti, salvi i vantaggi previsti dalle normative suddette.

N.d.R.: L'accordo 30 gennaio 2006 prevede quanto segue:

Art. 12

(Ferie)

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

I lavoratori di cui alla presente Parte terza che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti continueranno ad avere diritto a 5 giorni in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente, computati come da comma che segue.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi. Tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi di cui ai precedenti commi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno.

Durante il periodo di ferie decorre la retribuzione globale di fatto.

I giorni festivi di cui all'art. 6 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie, calcolata come indicato al 12° comma del presente articolo.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione). Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al 1° comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto, al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

Non è ammessa la rinuncia, sia tacita sia esplicita, al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute a imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda e in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca delle giornate di ferie di cui al 1° comma, non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con un'indennità sostitutiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.

L'indennità dovuta al lavoratore di cui alla presente Parte terza per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina speciale, Parte prima - nell'ipotesi prevista dall'art. 2 - sarà considerata utile nella misura del 50% agli effetti del presente articolo.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina speciale, Parte seconda - nell'ipotesi prevista dall'art. 3 - sarà considerata utile nella misura del 100% agli effetti del presente articolo.

Dichiarazione comune

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori provenienti da Paesi extraeuropei, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal contratto eventualmente disponibili.

Art. 13 **(Tredicesima mensilità)**

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore di cui alla presente Parte terza, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore di cui alla presente Parte terza non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

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

Dichiarazione a verbale

Ai soli fini dei rapporti con gli Enti previdenziali e senza pregiudizio per la retribuzione contrattualmente dovuta ai lavoratori, le parti dichiarano che la quota di tredicesima mensilità e di eventuali altre retribuzioni differite, corrisposta al lavoratore per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Art. 14 **(Trattamento malattia e infortunio)**

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In caso di malattia il lavoratore di cui alla presente Parte terza deve avvertire l'azienda entro il primo giorno ed inviare alla medesima 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.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore di cui alla presente Parte speciale nel rispetto dell'art. 5 della legge n. 300/1970.

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

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

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

In caso di mancata effettuazione della visita medica di controllo, per mancato reperimento del lavoratore nelle fasce orarie sopra stabilite presso il domicilio comunicato al datore di lavoro, il lavoratore medesimo incorrerà nei provvedimenti disciplinari di cui all'art. 18 della Disciplina generale Sezione terza del contratto e nella perdita del trattamento economico di malattia secondo le disposizioni di legge.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia, il lavoratore di cui alla presente Parte terza non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti;

c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Il lavoratore di cui alla presente Parte terza ha inoltre diritto al seguente trattamento.

Per le anzianità di cui al punto a):

- intera retribuzione globale per i primi 2 mesi;
- metà retribuzione globale 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.

Per le anzianità di cui al punto c):

- intera retribuzione globale per i primi 4 mesi;
- metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di 2 mesi dalla ripresa del lavoro, il lavoratore di cui alla presente Parte terza ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti dal comma 3, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto ed il relativo trattamento saranno:

a) per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$ di cui 2 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 7 a metà retribuzione globale;

b) per anzianità di servizio oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti: mesi $8 + 4 = 12$ di cui mesi 3 ad intera retribuzione globale e mesi 9 a metà retribuzione globale;

c) per anzianità di servizio oltre 10 anni: mesi $10 + 5 = 15$ di cui mesi 4 ad intera retribuzione globale e mesi 11 a metà retribuzione globale.

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

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al 6° comma dell'art. 12, Disciplina speciale, Parte terza, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario.

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

Resta espressamente convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, nè si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

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

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

Il lavoratore di cui alla presente Parte terza soggetto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

- 1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nei casi di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto. Al lavoratore che si assenti per malattia e/o infortunio non sul lavoro durante il preavviso è dovuto il trattamento economico a carico dell'azienda non oltre la scadenza dei preavvisi. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età, ancorchè comunicata in costanza di malattia e/o infortunio sul lavoro, al lavoratore sarà conservato il posto ed erogato il relativo trattamento economico nei limiti del periodo di preavviso contrattualmente stabiliti.

Per l'eventuale periodo d'infortunio e di malattia professionale eccedenti quelli di cui ai punti a), b) e c) il lavoratore di cui alla presente Parte terza percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore di cui alla presente Parte terza 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 limiti suddetti non consenta al lavoratore di cui alla Parte terza di riprendere il servizio egli può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

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

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per i lavoratori di cui alla presente Parte terza valgono le norme regolanti la materia.

Per i lavoratori di cui alla presente Parte terza coperti da assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso a tali lavoratori il trattamento più favorevole.

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

Salvo quanto previsto all'11° comma l'assenza per malattia od infortunio nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità ecc.).

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina speciale, Parte prima - nell'ipotesi prevista dall'art. 2 - sarà considerata utile nella misura del 50% agli effetti del presente articolo.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina speciale Parte seconda - nell'ipotesi prevista dall'art. 3 - sarà considerata utile nella misura del 100% agli effetti del presente articolo.

N.d.R.: L'accordo 30 gennaio 2006 prevede quanto segue:

Art. 14

(Trattamento malattia e infortunio)

In caso di malattia il lavoratore di cui alla presente Parte terza deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza e inviare alla medesima entro il giorno successivo il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore di cui alla presente Parte speciale nel rispetto dell'art. 5 della legge n. 300/1970.

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

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

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

In caso di mancata effettuazione della visita medica di controllo, per mancato reperimento del lavoratore nelle fasce orarie sopra stabilite presso il domicilio comunicato al datore di lavoro, il lavoratore medesimo incorrerà nei provvedimenti disciplinari di cui all'art. 18 della Disciplina generale, Sezione terza del contratto e nella perdita del trattamento economico di malattia secondo le disposizioni di legge.

In caso di interruzione del servizio, dovuto a malattia, il lavoratore di cui alla presente Parte terza non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti;
- c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Il lavoratore di cui alla presente Parte terza ha inoltre diritto al seguente trattamento.

Per le anzianità di cui al punto a):

- intera retribuzione globale per i primi 2 mesi;
- metà retribuzione globale 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.

Per le anzianità di cui al punto c):

- intera retribuzione globale per i primi 4 mesi;
- metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di 2 mesi dalla ripresa del lavoro, il lavoratore di cui alla presente Parte terza ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al 3° comma, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto e il relativo trattamento saranno:

- a) per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$, di cui mesi 2 a intera retribuzione globale e mesi 7 a metà retribuzione globale;
- b) per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti: mesi $8 + 4 = 12$, di cui mesi 3 a intera retribuzione globale e mesi 9 a metà retribuzione globale;
- c) per anzianità di servizio oltre i 10 anni: mesi $10 + 5 = 15$, di cui mesi 4 a intera retribuzione globale e mesi 11 a metà retribuzione globale.

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

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al 6° comma dell'art. 12, Disciplina speciale, Parte terza, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

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

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

Resta espressamente convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, nè si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

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

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

Il lavoratore di cui alla presente Parte terza soggetto dell'Assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

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

2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore. La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nei casi di licenziamento, nei limiti e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto. Al lavoratore che si assenti per malattia e/o infortunio non sul lavoro durante il preavviso è dovuto il trattamento economico a carico dell'azienda non oltre la scadenza dei preavvisi.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età, ancorchè comunicata in costanza di malattia e/o infortunio sul lavoro, al lavoratore sarà conservato il posto ed erogato il relativo trattamento economico nei limiti del periodo di preavviso contrattualmente stabiliti.

Per l'eventuale periodo d'infortunio e di malattia professionale eccedenti quelli di cui ai punti a), b) e c) il lavoratore di cui alla presente Parte terza percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore di cui alla presente Parte terza 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 limiti suddetti non consenta al lavoratore di cui alla presente Parte terza di riprendere il servizio egli può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

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

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per i lavoratori di cui alla presente Parte terza valgono le norme regolanti la materia.

Per i lavoratori di cui alla presente Parte terza, coperti da Assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso a tali lavoratori il trattamento più favorevole.

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

Salvo quanto previsto all'11° comma l'assenza per malattia o infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina speciale, Parte prima - nell'ipotesi prevista dall'art. 2 - sarà considerata utile nella misura del 50% agli effetti del presente articolo.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina speciale, Parte seconda - nell'ipotesi prevista dall'art. 3 - sarà considerata utile nella misura del 100% agli effetti del presente articolo.

Nota a verbale

Le parti si impegnano a monitorare quantitativamente e qualitativamente il ricorso alla malattia con particolare attenzione ai fenomeni delle malattie brevi e ricorrenti e di quelle gravi e lunghe.

Alla luce di tale monitoraggio le parti valuteranno l'opportunità di intervenire sulla disciplina dell'istituto.

Art. 15 (Congedo matrimoniale)

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

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali nè 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 alla lavoratrice di cui alla presente Parte terza che si dimetta per contrarre matrimonio.

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

Art. 16 (Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tale caso, alla lavoratrice di cui alla presente Parte terza assente, nei 2 mesi prima del parto e nei 3 mesi ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

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

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

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 14 a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice di cui alla presente Parte terza.

Art. 17 (Servizio militare)

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

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

Ai fini 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, semprechè detto lavoratore chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro in azienda senza dimettersi.

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

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

Art. 18
(Assenze e permessi)

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

Semprechè ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà al lavoratore di cui alla presente Parte terza che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 19
(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore di cui alla presente Parte terza.

<i>Anni di servizio</i>	<i>6^a e 7^a categoria professionale</i>	<i>5^a categoria professionale</i>	<i>2^a, 3^a e 4^a categoria professionale</i>
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 1/2	2 mesi

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

Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento l'azienda concederà al lavoratore di cui alla presente Parte terza dei permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina speciale Parte prima - nell'ipotesi prevista dall'art. 2 - sarà utile nella misura del 50% agli effetti del presente articolo.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina speciale Parte seconda - nell'ipotesi prevista dall'art. 3 - sarà considerata utile nella misura del 100% agli effetti del presente articolo.

Art. 20
(Trattamento di fine rapporto)

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297. Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 valgono le norme di cui all'art. 20, Disciplina speciale, Parte terza del c.c.n.l. 1979.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto il lavoratore di cui alla presente Parte terza percepisca in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro per eventuali atti di previdenza (Cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda.

Il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare ai fini della rivalutazione del Fondo t.f.r.

Dichiarazione a verbale

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

Norma transitoria

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., convengono che a decorrere dal 1° gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 2000 la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Allegato 1

Dichiarazione fra le parti

Le parti si danno reciprocamente atto che la suddivisione del c.c.n.l. 8 maggio 1973 per industria orafa, argentiera, bigiotteria e affine non modifica oltre i limiti stabiliti dal presente contratto la normativa in atto in materia di lavoro degli operai, delle categorie speciali e degli impiegati.

Pertanto, in relazione alla "classificazione dei lavoratori" di cui all'art. 4 della Disciplina generale, Sezione seconda, e ai fini della normativa contenuta nelle parti della "Disciplina speciale" resta confermato che a tutti coloro che avrebbero diritto al trattamento contrattuale già previsto dalla "Parte operai" del c.c.n.l. 1° aprile 1970, sarà applicata la normativa contenuta nella Parte prima della Disciplina speciale, che a tutti coloro che avrebbero diritto al trattamento già previsto dalla "Parte categoria speciale" del c.c.n.l. 1° aprile 1970, sarà applicata la normativa contenuta nella Parte seconda, che a tutti coloro che avrebbero diritto al trattamento contrattuale già previsto dalla "Parte impiegati" del c.c.n.l. 1° aprile 1970 sarà applicata la normativa contenuta nella Parte terza.

Tale riferimento sarà altresì adottato come elemento di identificazione dei lavoratori ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi.

Allegato 2

Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio (*Omissis*)

Allegato 3

Regolamento del lavoro a domicilio

1) Definizione del lavoratore a domicilio

Per la definizione del lavoratore a domicilio ai fini del presente regolamento, si fa riferimento a quanto in proposito disposto dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877.

2) Libretto personale di controllo

Il lavorante a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla legge 10 gennaio 1935, n. 112, deve essere munito a cura dell'imprenditore di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

A richiesta del committente l'operaio comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza se e per quali altri datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera, nonchè quanto altro previsto dalle vigenti disposizioni di legge e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

3) Responsabilità del lavoratore a domicilio

Il lavoratore a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna nonchè quella per l'esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

4) Retribuzioni

a) I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale previsto dal presente contratto e dai successivi per gli operai interni ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concreteerà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza, nella misura fissata per i lavoratori di età superiore a 20 anni e indennità accessorie.

Indennità di contingenza e indennità accessorie dovranno essere tradotte in quote orarie sulla base di 8 ore giornaliera.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto b) per i tempi accertati nel modo dinanzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati in aumento o diminuzione dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e della indennità di contingenza faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso c).

e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe ed il loro aggiornamento in esecuzione degli accordi di cui sopra si intendono devolute alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati tenendo presenti i particolari caratteri e le varie produzioni e il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate.

5) Maggiorazione della retribuzione

a) A ogni periodo di paga oppure in coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavoratore a domicilio a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali una maggiorazione del 22% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.

b) Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, una indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto nella misura del 7,4% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

6) Controlli ed esami sindacali

Le parti stipulanti il presente contratto demandano agli Organismi sindacali l'esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio nei limiti fissati al punto 1) del presente regolamento, al fine di evitare riduzioni di orario ai lavoratori dipendenti e, ove possibile, incrementare l'occupazione aziendale.

Le Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza trasmetteranno al Sindacato provinciale di categoria un elenco delle aziende orafe, argentiere e argentiere-positiere associate che si avvalgono di prestazioni di lavoro subordinato a domicilio. Ogni 6 mesi la stessa Associazione territoriale imprenditoriale di competenza trasmetterà le eventuali variazioni del suddetto elenco.

Le Direzioni aziendali interessate al lavoro a domicilio forniranno alle Rappresentanze sindacali aziendali e alle Organizzazioni sindacali provinciali i dati relativi al lavoro a domicilio commissionato ed i nominativi dei soggetti che effettuano tale lavoro, con i relativi indirizzi.

Sulla base degli elementi di cui sopra le Rappresentanze sindacali aziendali possono richiedere alle Direzioni aziendali un esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di prevenire conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione.

Qualsiasi contestazione che non sia risolta in sede aziendale sarà rimessa agli Organismi sindacali territoriali.

Nota aggiuntiva

Le parti concordano che le norme migliorative in materia derivanti da eventuali future disposizioni di legge e accordi interconfederali, integreranno il presente regolamento e/o lo modificheranno nei punti superati.

Allegato 4

Addì 12 marzo 1974 in Firenze

tra

- la Federazione nazionale orafi gioiellieri fabbricanti;
- la Federazione nazionale fabbricanti argentieri;

e

la Federazione lavoratori metalmeccanici che riunisce la FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL;

è stato stipulato il seguente accordo.

Viene disciplinato dalla Parte seconda della Disciplina speciale del c.c.n.l. 8 maggio 1973 il rapporto di lavoro di quei lavoratori che, senza essere in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge 18 marzo 1926, n. 562, sull'impiego privato, nè di quelli propri dei lavoratori il cui rapporto è regolato dalla Parte prima della Disciplina speciale del suddetto contratto:

a) svolgono mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite ai lavoratori di cui alla Disciplina speciale Parte prima del c.c.n.l. 8 maggio 1973;

b) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di lavoratori di cui alla Disciplina speciale Parte prima del c.c.n.l. 8 maggio 1973 con apporto di competenza tecnico-pratica.

I lavoratori di cui si tratta sono distinti in due categorie. Appartengono alla prima categoria coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni aventi specificati importi il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonché coloro i quali esplicano mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie indicate sotto le lett. a) e b) di cui sopra e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

In via esemplificativa:

- appartengono alla prima categoria: il capotreno di laminazione, il contro-maestro, il maestro di più forni di riscaldamento, il capo-squadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa per la condotta ed i risultati della lavorazione ecc.;

- appartengono alla seconda categoria: il capo-squadra con apporto di competenza tecnico-pratica, ma senza iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, il sollecitatore semplice, il marcatempo, il capo-usciera, il capo-fattorino, ecc.

La presente regolamentazione non modifica il trattamento in atto di tali lavoratori agli effetti fiscali, previdenziali ed assicurativi.

Il presente accordo decorre dal 1° aprile 1974.

Norme transitorie

La disciplina prevista nel presente accordo si applica ai lavoratori il cui rapporto era già regolato dalle disposizioni contenute nella Parte seconda - regolamentazione per gli appartenenti alla categoria speciale - del c.c.n.l. 1° aprile 1970.

I lavoratori che, alla data del 31 marzo 1974 risultino classificati come CS2, in base al c.c.n.l. 1° aprile 1970 saranno inquadrati, in ogni caso, nella quinta categoria professionale, di cui al rinnovato c.c.n.l. per le aziende orafe, argentiere, bigiotterie ed affini, purchè gli stessi provengano dalle categorie operaie prima e prima superiore di cui al predetto c.c.n.l. 1° aprile 1970.

Allegato 5

Quote di servizio sindacale Fim-Fiom-Uilm

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° giugno 2000 e fino al 31 luglio 2000 comunicheranno che in occasione del rinnovo del c.c.n.l. i Sindacati stipulanti FIM, FIOM, UILM chiedono ai lavoratori non iscritti alle Organizzazioni medesime una quota associativa straordinaria di lire 35.000 da trattenere sulla retribuzione relativa al mese di novembre 2000.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga dei mesi di settembre ed ottobre l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del Sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 20 novembre 2000.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione alle Rappresentanze sindacali e tramite le Associazioni imprenditoriali, alle Organizzazioni sindacali di FIM, FIOM, UILM territoriali del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul c/c bancario n. 45109 intestato a FIM-FIOM-UILM - Contratti aziende private presso BNL, via Bissolati, 2 - Roma - CAB 3200 ABI 1005.

Allegato 6

Dichiarazione congiunta in relazione al "Sistema di informazioni sulla situazione dell'industria orafa-argentera"

Le parti si danno atto che i contenuti delle informazioni, così come l'articolazione per sedi, materie e casi esclusivi, hanno costituito comuni presupposti per la stipulazione delle norme relative al "Sistema di informazioni sulla situazione dell'industria orafa-argentera".

Pertanto iniziative e/o comportamenti in sede nazionale, territoriale, aziendale, posti in essere dalla FIM, FIOM, UILM, dai Sindacati territoriali di categoria, dalle istanze dei Sindacati territoriali di categoria, dalle istanze rappresentative aziendali riconosciute dalla FIM, FIOM, UILM, e attuati in violazione degli impegni così come definiti agli artt. 1, 2, 3, 4 della Disciplina generale, Sezione prima, daranno facoltà alle Associazioni imprenditoriali firmatarie, anche disgiunte, di dichiararsi, previo esame della situazione da compiersi in sede nazionale fra le Organizzazioni sindacali stipulanti, sciolte dalle specifiche obbligazioni assunte in tali presupposti.

Rimangono salve, sulla materia presa in considerazione nel presente capitolo, le condizioni anche di fatto più favorevoli.

Allegato 7

Protocollo per la previdenza complementare

I lavoratori ai quali si applica il presente contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al Fondo pensione nazionale COMETA.

A favore dei lavoratori iscritti le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all'1% ragguagliata al valore cumulato di minimi tabellari, E.d.r., indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 7^a categoria. Tale aliquota è elevata all'1,2% a decorrere dal 1° aprile 2001.

La stessa contribuzione di cui al comma precedente è dovuta dai lavoratori iscritti, mediante trattenuta mensile in busta paga, salvo l'esercizio di opzioni individuali per contribuzioni più elevate.

A favore dei medesimi lavoratori l'azienda verserà al Fondo pensione una quota pari al 18% del trattamento di fine rapporto maturato nell'anno, con equivalente minor trattamento ai fini del trattamento di fine rapporto. Tale quota è elevata al 40% a decorrere dal 1° aprile 2001.

A favore dei lavoratori iscritti con prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, così come previsto dal D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, è dovuto il versamento dell'intero importo del trattamento di fine rapporto maturato nell'anno, ferma restando la libertà di adesione.

L'obbligo contributivo e di devoluzione del trattamento di fine rapporto, così come disciplinato ai commi precedenti, è assunto dalle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo.

Nota a verbale

Restano confermati a riguardo i verbali sottoscritti e le lettere scambiate fra le parti precedentemente la stipula del c.c.n.l. 7 aprile 2000.

Allegato 8

Accordo per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie (22 giugno 1994)

Ad integrazione e specificazione di quanto previsto dall'accordo interconfederale per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 20 dicembre 1993, FEDERORAFI-FEDERARGENTIERI e FIM, FIOM, UILM, concordano quanto segue.

Art. 1 *(Elettorato passivo)*

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, possono essere candidati nelle liste di cui al punto 4, Parte seconda dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

Art. 2 *(Durata e sostituzione nell'incarico)*

Al termine del contratto non a tempo indeterminato e in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.

I membri decaduti potranno essere sostituiti secondo le regole stabilite al punto 6, Parte prima dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Art. 3 *(Modalità della votazione)*

Secondo quanto stabilito al punto 12, Parte seconda, dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro, nonchè durante l'orario di lavoro utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20, legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 4 *(Diritti sindacali)*

Con riferimento al punto 4, Parte prima, dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, le Organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. per l'industria del settore orafa-argentero restano titolari dei diritti previsti dall'art. 4, Disciplina generale, Sezione seconda del vigente c.c.n.l., in ordine alle ore di permesso retribuite nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti aggiuntive rispetto a quanto previsto dall'art. 23, legge 20 maggio 1970, n. 300, pari al monte ore derivante dalla porzione di 30 minuti all'anno per ciascun dipendente, e in ordine alla titolarità dei permessi per i dirigenti provinciali e nazionale prevista in termini più ampi rispetto a quanto stabilito dall'art. 30, legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 5

(Modalità di utilizzo dei permessi sindacali)

Le Organizzazioni sindacali titolari dei permessi sindacali retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dall'art. 23, legge 20 maggio 1970, n. 300 di cui al precedente art. 4 del presente accordo, trasferiscono alle R.S.U. una quota di tali permessi pari al 70%.

Il monte ore complessivo riservato alla R.S.U. è ripartito in parti uguali fra ciascuno dei suoi componenti.

La R.S.U. provvederà a nominare al proprio interno un responsabile per la gestione amministrativa del monte ore ad essa riservato, il cui nominativo sarà comunicato all'azienda.

Il monte ore riservato alle Organizzazioni sindacali, come regolato al 1° comma dell'art. 5 del presente accordo, è ripartito fra le stesse in misura paritetica e, nel rispetto del principio dell'invarianza dei costi, dovrà essere fruito per il tramite dei rispettivi componenti la R.S.U. Le Organizzazioni sindacali provvederanno a comunicare all'azienda un proprio responsabile designato all'interno dei rispettivi componenti la R.S.U. per la gestione di tale monte ore.

Per quanto non disciplinato agli artt. 4 e 5 del presente accordo si fa riferimento ai principi di cui al punto 4, Parte prima dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Art. 6

(Commissione elettorale, scrutatori, componenti del seggio elettorale e del Comitato dei garanti)

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato di garanti qualora in forza all'unità produttiva, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 8, 13 e 20, Parte seconda dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge 20 maggio 1970, n. 300, nei limiti e secondo le modalità di cui al punto 12, Parte seconda, dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti della R.S.U. e ora trasferite ai componenti le R.S.U. in forza dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Per la composizione della Commissione elettorale di cui al punto 5, Parte seconda dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, nelle unità produttive con più di 500 dipendenti, ogni Organizzazione sindacale abilitata alla presentazione di liste potrà designare due lavoratori dipendenti dall'unità produttiva, non candidati.

Art. 7

(Ripartizione dei seggi tra operai e impiegati)

Fermo restando il numero dei seggi complessivamente spettanti, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

Nella R.S.U. di ciascuna unità produttiva sarà in ogni caso riservato un seggio agli operai o agli impiegati e quadri quando il numero degli uni o degli altri sia superiore a 15 addetti. Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica fino ad un numero non superiore al 50% arrotondato all'unità superiore. I rimanenti seggi rimarranno vuoti fino a scadenza della R.S.U.

Art. 8

(Numero dei candidati)

Il numero dei candidati per ciascuna lista di cui al punto 4, Parte seconda dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la R.S.U.

Art. 9

(Revoca)

La R.S.U. decade dal mandato ricevuto: alla scadenza dei 3 anni dalla data delle elezioni; qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzione prevista dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 (punto 6, Parte prima); in presenza di raccolta di firme tra i lavoratori aventi diritto al voto, superiore al 50%; tali firme, perchè abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

Art. 10
(Clausola di salvaguardia)

Il presente accordo nell'integrare quanto previsto dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, recepisce a tutti gli effetti la disciplina in esso contenuta.

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U. rinuncino formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

Allegato 9

Contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato
nell'industria orafa e argentiera

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Art. 1
(Norme generali)

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del contratto collettivo nazionale del lavoro del 7 aprile 2000.

Qualora nuove disposizioni di legge o di accordo interconfederale dovessero intervenire in materia successivamente alla data di stipula del presente contratto, le parti si incontreranno a livello nazionale per verificare le implicazioni che potrebbero derivarne alla presente disciplina.

Il contratto di apprendistato può riguardare i lavoratori inquadrati nella Disciplina speciale, Parte prima, seconda e terza; le qualifiche conseguibili sono quelle di cui alle categorie professionali dalla 3^a alla 5^a comprese. L'azienda informerà la R.S.U. dell'avvenuta assunzione del lavoratore apprendista.

Art. 2
(Trattamento di malattia e infortunio)

Per quanto riguarda il trattamento economico per infortunio e malattia degli apprendisti non in prova, resta confermato che le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto dai corrispondenti articoli di cui alla Disciplina speciale, Parte prima e Parte terza.

Art. 3
(Periodo di prova)

Il periodo di prova dell'apprendista è di 30 giorni di effettivo servizio; per i tirocini di durata pari a 24 e 30 mesi il periodo di prova è di 20 giorni di effettivo servizio.

Durante tali periodi ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate.

Superato il periodo di prova, l'assunzione in qualità di apprendista sarà confermata mediante comunicazione scritta all'interessato.

Art. 4
(Tirocinio presso diverse aziende)

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purchè non separati da interruzioni superiori a 1 anno e purchè si riferiscano alle stesse attività.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, 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 è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo di tirocinio è stato interrotto.

L'impresa rilascerà una certificazione che attesti il periodo di tirocinio svolto, la formazione attuata e la qualifica professionale oggetto dell'apprendistato.

Art. 5
(Durata del tirocinio)

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 nelle tabelle seguenti.

Per avere diritto a 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 autenticato.

Tabella della durata del periodo del tirocinio

- 30 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 3^a categoria;
- 42 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 4^a categoria;
- 48 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 5^a categoria.

Per gli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, o di attestato di qualifica professionale inerenti alla professionalità da acquisire, le suddette durate sono ridotte rispettivamente a:

- 24 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 3^a categoria;
- 30 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 4^a categoria;
- 36 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 5^a categoria.

Per gli apprendisti in possesso di diploma di laurea la durata, in tutte le fattispecie di inquadramento, è di 24 mesi con inquadramento finale non inferiore alla 4^a categoria.

Al fine dell'inquadramento finale dell'apprendista al termine del tirocinio, per le professionalità di cui alla Disciplina speciale, Parte terza, si terrà conto dei criteri di inserimento stabiliti alle lett. a) e b) del punto III, lett. C, dell'art. 4, Disciplina generale, Sezione terza, del c.c.n.l.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato, la durata del medesimo e il relativo livello professionale da acquisire, nonché il programma di formazione e le sue modalità di attuazione, saranno indicati nella lettera di assunzione unitamente alle indicazioni di cui all'art. 1, Disciplina generale, Sezione terza, del c.c.n.l.

Art. 6
(Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria)

La retribuzione dell'apprendista viene determinata applicando le percentuali della tabella che segue al minimo tabellare e E.d.r. di cui al Protocollo 31 luglio 1992, del lavoratore della corrispondente categoria di inquadramento finale in atto alle singole scadenze.

<i>Semestre</i>	<i>Percentuale su retribuzione della categoria di inquadramento finale</i>
1 ^o	68%
2 ^o	72%
3 ^o	76%
4 ^o	80%
5 ^o	85%
6 ^o	90%
7 ^o	95%
8 ^o	95%

Per i lavoratori con periodo di apprendistato inferiore a 48 mesi, le percentuali semestrali saranno applicate in modo da avere un unico ultimo semestre al 95% e, pertanto, a partire dalla percentuale del 72% per i 36 mesi di apprendistato, a partire dal 76% per i 30 mesi di apprendistato, a partire dall'80% per i 24 mesi di apprendistato.

Art. 7
(Lavoro a cottimo o a incentivo)

L'apprendista non potrà essere adibito a lavorazioni retribuite a cottimo o a incentivo, nè a lavori di manovalanza, o di produzione in serie quando queste siano caratterizzate da attività semplici e ripetitive per le quali occorrono breve periodo di pratica e conoscenze elementari.

Art. 8
(Orario di lavoro)

L'orario di lavoro viene fissato in 40 ore settimanali.

Art. 9
(Ferie)

A norma dell'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, 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.

Gli apprendisti di età superiore ai 16 anni compiuti matureranno un periodo di ferie pari a quello dei lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte prima.

All'apprendista che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetteranno tanti dodicesimi dei periodi suddetti per quanti sono i mesi di servizio prestato.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'apprendista spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Art. 10
(Gratifica natalizia)

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 173 ore 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 dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Art. 11
(Formazione)

Le ore complessive di formazione e insegnamento pratico, come previste dalle vigenti disposizioni normative, possono essere distribuite diversamente nell'arco di durata del contratto di apprendistato.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza i corsi di formazione teorico-pratica.

Le ore dedicate all'insegnamento pratico sono svolte in azienda con l'obiettivo di stabilire un collegamento tra la formazione teorico-pratica e l'addestramento al lavoro per affiancamento.

Al fine di seguire l'apprendista durante tale periodo di insegnamento pratico, il datore di lavoro incarica un tutor, scelto tra i dipendenti dell'impresa con inquadramento non inferiore a quello di destinazione dell'apprendista.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Nell'ambito delle Commissioni di cui all'art. 2, Disciplina generale, Sezione prima (Capitolo analisi congiunta) tenuto conto della realtà locale, delle offerte formative provenienti dalle strutture pubbliche e della specializzazione dei centri di formazione, potranno essere realizzate opportune sinergie con settori merceologici affini; in tale contesto potrà altresì essere concordato per determinate specifiche professionalità con inquadramento finale in 4ª categoria un incremento delle ore di formazione teorico-pratica fino a 140 ore annue complessive, ovvero per determinate specifiche professionalità destinate ad inquadramento in 5ª categoria fino a 160 ore annue complessive, ove siano disposte adeguate e correlate forme di finanziamento.

Potranno altresì in tale ambito essere previsti per specifici percorsi professionali particolari moduli formativi tecnico-pratici in affiancamento in azienda, concordati con le singole imprese.

Art. 12
(Attribuzione della qualifica)

All'apprendista che, terminato il periodo di tirocinio, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, entro 1 mese dalla fine del tirocinio stesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova di idoneità - che deve essere effettuata solamente in relazione allo specifico addestramento praticato dall'apprendista - si intenderà attribuita la qualifica.

Il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Art. 13

(Decorrenza)

Il presente contratto - che forma parte integrante del contratto nazionale 7 aprile 2000 di cui segue le sorti - entra in vigore dal 1° maggio 2000 e si applica ai contratti di apprendistato stipulati successivamente alla data del 30 aprile 2000.

N.d.R.: L'accordo 30 gennaio 2006 prevede quanto segue:

Contratto nazionale per la disciplina
dell'apprendistato professionalizzante
nell'industria orafa e argenteria

Art. 1

(Norme generali)

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese e al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità. In tale ottica hanno convenuto la disciplina dell'istituto nei termini che seguono.

La disciplina di cui al presente allegato attua quanto previsto dalla legislazione vigente in materia di apprendistato professionalizzante. Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del contratto collettivo nazionale del lavoro del 30 gennaio 2006.

Qualora nuove disposizioni di legge o di accordo interconfederale dovessero intervenire in materia successivamente alla data di stipula del presente contratto, le parti si incontreranno a livello nazionale per verificare le implicazioni che potrebbero derivarne alla presente disciplina.

Il contratto di apprendistato può riguardare i lavoratori inquadrati nella Disciplina speciale, Parte prima, seconda e terza; le qualifiche conseguibili sono quelle di cui alle categorie professionali dalla 3ª alla 6ª comprese.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i diciotto anni, salvo quanto previsto dal comma 2, art. 49, D.Lgs. n. 276/2003, e i ventinove anni. Il lavoratore con contratto di apprendistato non potrà essere retribuito a cottimo, nè essere destinato a lavori di manovalanza.

L'azienda informerà mensilmente la R.S.U. dell'avvenuta assunzione del lavoratore apprendista e a richiesta della medesima darà annualmente informazione sull'andamento dei processi formativi, sul numero degli apprendisti il cui contratto sia venuto a scadenza e per i quali sia intervenuta la conferma del rapporto a tempo indeterminato; darà inoltre informazione sui contenuti formativi dei piani individuali suddivisa per tipologia di profili formativi.

Su richiesta della Commissione di cui all'art. 2, Disciplina generale, Sezione prima (capitolo analisi congiunta) l'azienda farà pervenire un rapporto riferito al numero degli apprendisti assunti e ai processi formativi programmati.

Art. 2

(Trattamento di malattia e infortunio)

Per quanto riguarda il trattamento economico per infortunio e malattia degli apprendisti non in prova resta confermato che le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto dai corrispondenti articoli di cui alla Disciplina speciale, Parte prima e Parte terza.

Art. 3

(Periodo di prova)

Il periodo di prova dell'apprendista è di 30 giorni di effettivo servizio.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate.

Superato il periodo di prova, l'assunzione in qualità di apprendista sarà confermata mediante comunicazione scritta all'interessato.

Art. 4

(Apprendistato svolto presso diverse aziende)

Ferma restando una durata minima biennale, periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro, anche nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione, si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, nonchè di quanto previsto al successivo art. 7, purchè non separati da interruzioni superiori a 1 anno e purchè si riferiscano alle stesse attività.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi di apprendistato già compiuti e le attività per le quali sono stati effettuati.

A tal fine in caso di risoluzione del rapporto di apprendistato prima della scadenza naturale l'impresa rilascerà una certificazione che attesti il periodo di apprendistato svolto, la formazione attuata e la qualifica professionale oggetto dell'apprendistato.

Art. 5

(Durata dell'apprendistato)

La durata dell'apprendistato e le riduzioni del periodo stesso in relazione ai titoli di studio conseguiti dall'apprendista in scuole statali o parificate sono stabilite nella tabella seguente. Per avere diritto a essere ammesso ai minori periodi di apprendistato elencati sotto la tabella, l'apprendista, all'atto dell'assunzione o all'atto del conseguimento del titolo scolastico se conseguito durante i primi 12 mesi del periodo di apprendistato, dovrà presentare il titolo scolastico originale o apposito certificato autentificato.

Tabella della durata del periodo di apprendistato

- 42 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 3ª categoria;
- 52 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 4ª categoria;
- 60 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 5ª categoria;
- 60 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 6ª categoria;

Per gli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, inerenti alla professionalità da acquisire le suddette durate sono ridotte di mesi 6.

Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3ª categoria, così come stabilito dall'art. 4, Disciplina generale, Sezione 3ª, lett. C), punto II, al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrate in 3ª categoria; per le sole figure professionali addette a produzione in sede svolte su linea a catena/banco o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3ª categoria, la durata sarà pari a 24 mesi.

Per gli apprendisti in possesso di laurea in tutte le fattispecie di inquadramento la durata dell'apprendistato sarà di 36 mesi con inquadramento finale non inferiore alla 4ª categoria.

Al fine dell'inquadramento finale dell'apprendista al termine dell'apprendistato, per le professionalità di cui alla Disciplina speciale, Parte terza si terrà conto dei criteri di inserimento stabiliti alle lett. a) e b) del punto III, lett. C) dell'art. 4, Disciplina generale, Sezione terza del c.c.n.l.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato, la durata del medesimo e il relativo livello professionale da acquisire, nonchè il programma di formazione e le sue modalità di attuazione, saranno indicati nella lettera di assunzione unitamente alle indicazioni di cui all'art. 1, Disciplina generale, Sezione terza del c.c.n.l.

Art. 6

(Orario di lavoro)

L'orario di lavoro viene fissato in 40 ore settimanali.

Art. 7

(Inquadramento e retribuzione)

Il livello di inquadramento iniziale del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento. Trascorso un terzo del periodo di apprendistato la retribuzione e l'inquadramento saranno corrispondenti a quella minima contrattuale prevista per il livello superiore a quello di inserimento; trascorsi due terzi del periodo di apprendistato la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (per i lavoratori destinati alla 4ª categoria il 2º e 3º periodo retributivi saranno ragguagliati a 17 mesi, ovvero a 15 mesi per i lavoratori cui si applichi la riduzione a 46 mesi di apprendistato).

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Il periodo di apprendistato verrà computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Art. 8

(Ferie, gratifica natalizia e 13ª mensilità)

Per le ferie, la gratifica natalizia e la 13ª mensilità si fa riferimento alle norme corrispondenti che regolano l'istituto a seconda delle categorie e qualifica di appartenenza dell'apprendista.

Art. 9

(Formazione)

Per l'apprendista sono previste 120 ore retribuite in ragione d'anno di formazione formale secondo un processo formativo strutturato e certificabile in conformità alla normativa vigente. Di tali ore almeno 40 complessive per ciascuno dei primi due anni e almeno 32 complessive per ciascuno degli anni successivi (ovvero quote proporzionali per frazione d'anno) saranno ore di formazione teorica ivi comprendendovi sia quella trasversale che professionalizzante.

Nell'ambito della Commissione di cui all'art. 2, Disciplina generale, Sezione prima (capitolo analisi congiunta) tenuto conto della realtà locale, delle offerte formative provenienti dalle strutture pubbliche e della specializzazione dei centri di formazione, e con riferimento ai lavoratori privi di titoli di scuola media superiore coerenti con l'attività per la quale qualificarsi, potrà essere concordato per determinate specifiche professionalità con inquadramento finale in 4ª categoria un incremento delle ore di formazione formale tecnico-pratica fino a 140 ore annue complessive, ovvero per determinate specifiche professionalità destinate ad inquadramento in 5ª e 6ª categoria fino a 160 ore annue complessive, ove siano disposte adeguate e correlate forme di finanziamento.

Le ore complessive di formazione formale, come previste dalle vigenti disposizioni normative, possono essere distribuite diversamente nell'arco di durata del contratto di apprendistato.

L'apprendista è tenuto a svolgere regolarmente e con diligenza la formazione formale.

La formazione formale dovrà comprendere per ciascuno dei primi due anni una parte denominata "trasversale" che riguarderà, in via esemplificativa, oltre ad un iniziale colloquio di orientamento, temi generali di cultura d'impresa e del lavoro, antinfortunistica, igiene, sicurezza sul lavoro, prevenzione infortuni, diritti e doveri, normativa disciplinare, disciplina del rapporto di lavoro, diritto del lavoro, competenze relazionali, organizzazione ed economia, e una parte denominata "professionalizzante" che riguarderà argomenti specifici legati alla qualifica professionale da conseguire. La formazione relativa all'igiene, sicurezza e prevenzione sarà effettuata all'inizio del rapporto di lavoro. La formazione trasversale sarà di 24 ore il primo anno e di 12 ore, o quota proporzionale per frazione d'anno, per l'anno successivo. Le restanti ore a concorrenza delle 40 teoriche avranno natura professionalizzante. La formazione trasversale, salvo quanto sotto previsto, verrà realizzata di norma all'esterno dell'azienda, anche in rapporto alle eventuali disposizioni regionali al riguardo, ovvero all'interno delle imprese che dispongano di capacità formative.

La formazione professionalizzante sarà svolta internamente all'azienda, salvo diversa scelta aziendale anche quota parte di essa, individuata nel PFI, anche in relazione all'eventuale offerta formativa proveniente dalle regioni. La formazione professionalizzante avverrà utilizzando le seguenti modalità: "on the job", affiancamento, e-learning, testimonianze, esercitazioni, visite aziendali. La formazione svolta all'interno dell'azienda, sarà attestata da dichiarazione dell'azienda stessa che, salvo diverse disposizioni regionali, sarà rilasciata al lavoratore al termine del percorso formativo.

La formazione trasversale potrà essere svolta all'interno dell'azienda da parte delle imprese formative; si considerano tali le imprese che:

- mettano a disposizione risorse umane idonee a trasferire competenze;
- abbiano presenza di locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione in relazione alla tipologia della medesima.

Al fine di seguire l'apprendista durante il periodo di insegnamento e per l'attivazione del contratto di apprendistato professionalizzante è necessaria la presenza di un "tutor" che dovrà possedere i requisiti di cui al D.M. 28 febbraio 2000 ed alle regolamentazioni regionali.

Il "tutor" può essere lo stesso imprenditore.

Piano formativo individuale

Il PFI, da allegare al contratto di apprendistato definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualifica da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato. Il PFI nel rispetto di eventuali disposizioni regionali al riguardo, potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro solo in accordo tra lavoratore interessato, impresa e tutor.

Nel PFI l'azienda dovrà dichiarare la propria eventuale caratteristica di impresa formativa, che verrà comunicata alle istituzioni competenti previste dalla legislazione regionale e alla propria Associazione/Unione territoriale di appartenenza al fine di consentire un'implementazione di quanto previsto al terzo alinea, 3º comma, capitolo "Analisi congiunta della situazione economico-sociale dell'industria orafa e argentiera" di cui all'art. 2, Disciplina generale, Sezione prima del c.c.n.l.

Art. 10

(Attribuzione della qualifica professionale)

All'apprendista che, termini il periodo di apprendistato verrà riconosciuta la qualifica professionale, la quale sarà registrata nel libretto formativo unitamente alla formazione effettuata.

Il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Art. 11

(Profili formativi)

Per la definizione dei profili formativi le parti fanno riferimento a quanto deliberato da parte delle regioni. Le parti si incontreranno entro 30 giorni al fine di integrare, se congiuntamente ritenuto necessario, le disposizioni regionali con profili più specifici per i settori orafa e argentiero ovvero per definire i profili medesimi per le aree regionali ove questi non sono stati identificati ed in tal caso sarà valutato il ricorso all'assistenza dell'ISFOL, ovvero di far diretto riferimento ai profili già definiti dall'ISFOL stesso.

Art. 12

(Decorrenza)

Il presente contratto - che forma parte integrante del contratto nazionale 30 gennaio 2006 di cui segue le sorti - entra in vigore dal 1º marzo 2006 e si applica ai contratti di apprendistato stipulati a partire da tale data. Entro la scadenza della parte normativa del c.c.n.l. le parti verificheranno la congruità della presente disciplina con l'eventuale evoluzione delle disposizioni normative al riguardo, al fine di apportare alla medesima gli opportuni conseguenti adeguamenti.

Art. 13

(Previdenza complementare)

Per i lavoratori di cui al presente contratto di apprendistato che si iscrivono a Cometa, il contributo mensile è elevato a 1,5% della retribuzione secondo i criteri stabiliti dagli accordi già in essere.

Art. 14

(Disposizioni finali)

Per assumere mediante contratti di apprendistato le aziende debbono aver mantenuto in servizio almeno il 70% (con arrotondamento all'unità inferiore o superiore del resto frazionario, come d'uso) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato, stipulato ai sensi della normativa di cui al D.Lgs. n. 276/2003, sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che per qualsiasi causa non hanno concluso il periodo di apprendistato, nonchè i contratti non trasformati in rapporto a tempo indeterminato, in misura pari a quattro. Si considerano mantenuti in servizio gli apprendisti il cui rapporto di apprendistato sia stato trasformato in rapporto a tempo indeterminato prima della scadenza.

In relazione all'accordo del 30 gennaio 2006, le parti concordano il seguente testo riguardante la quota di servizio sindacale:

Quota contribuzione "una tantum"

Le aziende mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal mese di aprile 2006 e fino al mese di giugno 2006, comunicheranno che in occasione del rinnovo del c.c.n.l. i Sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al Sindacato una quota associativa straordinaria di 30,00 euro da trattenere sulla retribuzione afferente il mese di luglio 2006.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga afferenti le retribuzioni del mese di aprile 2006 e fino a quelle afferenti le retribuzioni del mese di giugno 2006, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del Sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 20 luglio 2006.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni imprenditoriali alle Organizzazioni sindacali di FIM, FIOM e UILM territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul c/c bancario n. 45111 intestato a FIM-FIOM-UILM - Contratti aziende minori presso BNL Roma Bissolati - codice CIN X - ABI 01005 - CAB 03200.

N.d.R.: Per l'elenco dei profili formativi si veda l'accordo 8 gennaio 2007 in calce al c.c.n.l.

Tabelle

Incrementi retributivi e minimi contrattuali

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A decorrere dal 1° aprile 2000 i nuovi minimi tabellari congloberanno i valori dell'ex indennità di contingenza in vigore.

Gli incrementi mensili sono quelli di cui alla Tabella A.

Tabella A - Tabella degli incrementi mensili lordi

Categorie	Incrementi retributivi mensili dal 1° aprile 2000		Incrementi retributivi mensili dal 1° aprile 2001	
	Lire	Euro	Lire	Euro
1 ^a	27.377	14,14	26.000	13,43
2 ^a	31.567	16,30	31.000	16,01
3 ^a	37.152	19,19	36.500	18,85
4 ^a	39.775	20,54	38.000	19,63
5 ^a	43.524	22,48	42.000	21,69
Livello superiore	47.984	24,78	46.500	24,02
6 ^a	53.191	27,47	51.000	26,34
7 ^a	59.159	30,55	57.000	29,44

Categorie	Incrementi retributivi a regime	
	Lire	Euro
1 ^a	53.377	27,57
2 ^a	62.567	32,31
3 ^a	73.652	38,04
4 ^a	77.775	40,17
5 ^a	85.524	44,17
Livello superiore	94.484	48,80
6 ^a	104.191	53,81
7 ^a	116.159	59,99

Pertanto i valori dei minimi conglobati mensili sono quelli indicati nella Tabella B di seguito riportata.

Tabella B - Tabella minimi mensili lordi conglobati

Categorie		

	<i>Minimi retributivi mensili dal 1° aprile 2000</i>		<i>Minimi retributivi mensili dal 1° aprile 2001</i>	
	<i>Lire</i>	<i>Euro</i>	<i>Lire</i>	<i>Euro</i>
1 ^a	1.711.500	883,92	1.737.500	897,34
2 ^a	1.839.000	949,76	1.870.000	965,77
3 ^a	1.977.000	1.021,04	2.013.500	1.039,89
4 ^a	2.048.000	1.057,70	2.086.000	1.077,33
5 ^a	2.166.000	1.118,65	2.208.000	1.140,34
Livello superiore	2.280.000	1.177,52	2.326.500	1.201,54
6 ^a	2.441.500	1.260,93	2.492.500	1.287,27
7 ^a	2.627.000	1.356,73	2.684.000	1.386,17

Le parti stipulanti nello stabilire, con decorrenza dal 1° aprile 2000, il conglobamento del minimo contrattuale e dell'ex-indennità di contingenza nel nuovo "minimo contrattuale conglobato" hanno effettuato un'operazione di natura meramente contabile, non intendendo determinare né direttamente né indirettamente un aumento di contribuzione a carico delle aziende ai sensi delle norme di legge che riferiscono il sistema di calcolo di minimali per il pagamento di contributi e premi per i lavoratori con contratto a tempo parziale ai "minimi tabellari" contrattuali.

Pertanto le parti si danno atto che, ai fini del calcolo dei minimali per l'applicazione di contributi e premi dovuti per legge per tale tipologia di contratto, il "minimo tabellare" da considerare deve avvenire con esclusione della frazione riconducibile alla ex-indennità di contingenza in vigore per le diverse categorie alla data di stipula del c.c.n.l. 7 aprile 2000.

Nota

Ai lavoratori inquadrati nella 7^a categoria è corrisposto un elemento retributivo pari a lire 115.000 mensili lorde già riconosciute dal contratto nazionale di lavoro 5 aprile 1991.

Dichiarazione a verbale

Con la prima rata di aumenti del 1° aprile 2000, si intende assorbita l'l.v.c. di competenza febbraio-marzo e ogni ulteriore onere economico relativo al periodo di vacanza contrattuale.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 30 gennaio 2006 prevede quanto segue:

Incrementi retributivi dei minimi tabellari

Le parti convengono che ai minimi tabellari vigenti al 31 dicembre 2003 saranno apportati gli incrementi economici lordi mensili di seguito riportati in tabella.

Tabella degli incrementi mensili lordi (in euro)

<i>Categorie</i>	<i>Incrementi mensili dall'1.2.2006</i>	<i>Incrementi mensili dall'1.8.2006</i>	<i>Incrementi mensili dall'1.10.2006</i>	<i>Totale degli incrementi mensili</i>
1 ^a	40,62	25,00	8,13	73,75
2 ^a	47,53	29,25	9,51	86,29
3 ^a	56,06	34,50	11,22	101,78
4 ^a	59,31	36,50	11,87	107,68
5 ^a	65,00	40,00	13,00	118,00
5 ^a S	71,90	44,25	14,39	130,54
6 ^a	79,22	48,75	15,84	143,81
7 ^a	88,56	54,50	17,72	160,78

Nota a verbale

Le parti si danno atto che l'aumento complessivo dei minimi è coerente con i criteri definiti dal Protocollo del 23 luglio 1993 i quali saranno assunti a riferimento anche in sede di prossimo rinnovo del c.c.n.l., e che per tale aumento è stato considerato un tasso complessivo di inflazione pari al 7,2%.

Con la prima rata di aumenti dal 1° febbraio 2006 viene a cessare l'erogazione dell'l.v.c.

"Una tantum"

Ai lavoratori in forza alla data del 30 gennaio 2006 è riconosciuto a titolo di arretrati un importo forfettario che liquida ogni spettanza economica relativa al periodo di vacanza contrattuale, pari a euro 360 lordi suddivisibili in quote mensili che competeranno in relazione alla durata del rapporto di lavoro (con esclusione dei periodi di aspettativa, permesso non retribuito e periodi nei quali si è verificata una sospensione alla prestazione senza diritto alla retribuzione) nel periodo 1° gennaio 2004-31 gennaio 2006. La frazione di mese retribuita superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero, quella sino a 15 giorni non sarà computata.

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

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

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- euro 180 lordi nel corso del mese di aprile 2006;

- euro 180 lordi nel corso del mese di luglio 2006.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Per i lavoratori a tempo parziale ciascuna rata sarà coerentemente riproporzionata.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° gennaio 2004-31 gennaio 2006, con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende, saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

I

**Accordo 8 luglio 2002
per il rinnovo della parte economica del c.c.n.l.
per i dipendenti dalle aziende industriali
che lavorano articoli di oreficeria**

Fermo restando quanto previsto dall'A.I. del 23 luglio 1993, le Organizzazioni stipulanti del presente accordo di rinnovo della parte economica del c.c.n.l. 7 aprile 2000, concordano quanto segue:

1. Un aumento retributivo sui minimi contrattuali al 5° livello di inquadramento pari a € 67,14 lordi mensili suddiviso in due rate da erogare quanto a € 36,15 lordi dal 1° luglio 2002 e quanto a € 30,99 lordi dal 1° marzo 2003. Gli incrementi mensili per livello ed i nuovi valori dei minimi contrattuali sono riportati nell'All. I (che costituisce parte integrante del presente verbale).

2. Ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo verrà corrisposta una "una tantum" di € 205,00 lordi suddivisa in due rate:

- nel corso del mese di ottobre 2002 la prima rata pari a € 105,00 lordi;
- nel corso del mese di luglio 2003 la seconda rata pari a € 100,00 lordi.

L'"una tantum" è stata quantificata considerando in essa anche gli eventuali riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale e contrattuale ed è quindi comprensiva degli stessi. Essa inoltre ai sensi del 2° comma dell'art. 2120 cod. civ. è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

L'importo globale dell'"una tantum" è suddivisibile (e quindi competerà) in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro (con esclusione dei periodi di aspettativa e di permesso non retribuiti) nel periodo 1° gennaio - 30 giugno 2002. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero, la frazione fino a 15 giorni sarà trascurata.

Per i lavoratori part-time ciascuna rata sarà coerentemente riproporzionata.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

3. Le parti si incontreranno nel corso del mese di settembre per riproporzionare le percentuali di lavoro a cottimo di cui all'art. 11 Disciplina speciale - Parte prima.

4. Ai lavoratori non iscritti ad una delle Organizzazioni stipulanti il presente accordo verrà richiesta una quota di contribuzione a favore dei Sindacati stipulanti pari a € 18,00. La trattenuta della quota avverrà previa delega positiva del singolo lavoratore secondo le modalità di comunicazione che verranno definite nell'incontro di cui al punto precedente.

5. Il presente accordo avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2003.

Allegato I

Verbale di accordo 8 luglio 2002

Minimi tabellari - Livelli retributivi mensili

<i>Categorie</i>	<i>Incrementi dal 1°.7.2002</i>	<i>Nuovi minimi dal 1°.7.2002</i>	<i>Incrementi dal 1°.3.2003</i>	<i>Nuovi minimi dal 1°.3.2003</i>
	<i>Euro</i>	<i>Euro</i>	<i>Euro</i>	<i>Euro</i>
1°	22,59	919,93	19,37	939,30
2°	26,44	992,21	22,66	1.014,87
3°	31,18	1.071,07	26,73	1.097,80
4°	32,99	1.110,32	28,28	1.138,60
5°	36,15	1.176,49	30,99	1.207,48
Livello superiore	39,99	1.241,53	34,28	1.275,81
6°	44,06	1.331,33	37,77	1.369,10
7°	49,26	1.435,43	42,22	1.477,65

II

**Ipotesi di accordo 30 gennaio 2006
per il rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti dalle aziende**

industriali che lavorano articoli di oreficeria

Incrementi retributivi dei minimi tabellari

Le parti convengono che ai minimi tabellari vigenti al 31 dicembre 2003 saranno apportati gli incrementi economici lordi mensili di seguito riportati in tabella.

Tabella degli incrementi mensili lordi (in euro)

Categorie	Incrementi mensili dall'1.2.2006	Incrementi mensili dall'1.8.2006	Incrementi mensili dall'1.10.2006	Totale degli incrementi mensili
1 ^a	40,62	25,00	8,13	73,75
2 ^a	47,53	29,25	9,51	86,29
3 ^a	56,06	34,50	11,22	101,78
4 ^a	59,31	36,50	11,87	107,68
5 ^a	65,00	40,00	13,00	118,00
5 ^a S	71,90	44,25	14,39	130,54
6 ^a	79,22	48,75	15,84	143,81
7 ^a	88,56	54,50	17,72	160,78

Nota a verbale

Le parti si danno atto che l'aumento complessivo dei minimi è coerente con i criteri definiti dal Protocollo del 23 luglio 1993 i quali saranno assunti a riferimento anche in sede di prossimo rinnovo del c.c.n.l., e che per tale aumento è stato considerato un tasso complessivo di inflazione pari al 7,2%.

Con la prima rata di aumenti dal 1° febbraio 2006 viene a cessare l'erogazione dell'I.v.c.

"Una tantum"

Ai lavoratori in forza alla data del 30 gennaio 2006 è riconosciuto a titolo di arretrati un importo forfettario che liquida ogni spettanza economica relativa al periodo di vacanza contrattuale, pari a euro 360 lordi suddivisibili in quote mensili che competeranno in relazione alla durata del rapporto di lavoro (con esclusione dei periodi di aspettativa, permesso non retribuito e periodi nei quali si è verificata una sospensione alla prestazione senza diritto alla retribuzione) nel periodo 1° gennaio 2004-31 gennaio 2006. La frazione di mese retribuita superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero, quella sino a 15 giorni non sarà computata.

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

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

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- euro 180 lordi nel corso del mese di aprile 2006;
- euro 180 lordi nel corso del mese di luglio 2006.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Per i lavoratori a tempo parziale ciascuna rata sarà coerentemente riproporzionata.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° gennaio 2004-31 gennaio 2006, con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende, saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

DISCIPLINA GENERALE

Sezione prima

Art. 6

(Formazione professionale)

Fermo restando quanto previsto dall'accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese, la Federorafi-Federargentieri e i sindacati FIM, FIOM, UILM riconoscono concordemente che la valorizzazione professionale delle risorse umane è essenziale ai fini dell'incremento quantitativo e del miglioramento qualitativo dell'occupazione.

E' pertanto obiettivo condiviso la valorizzazione delle potenzialità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riguardo al personale femminile, alle fasce deboli e ai lavoratori coinvolti in processi di mobilità,

nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

A tal fine le parti convengono di costituire la Commissione paritetica disciplinata al successivo punto 1.

6.1) Commissione nazionale per la formazione professionale

Federorafi-Federargentieri e i sindacati FIM-FIOM-UILM convengono di costituire una Commissione paritetica formata da 3 (tre) rappresentanti per ciascuna delegazione stipulante (Federorafi-Federargentieri e FIM-FIOM-UILM) con il compito di:

- a) individuare le specifiche esigenze formative del settore orafo-argentiero, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate;
- b) operare, anche in collegamento con Fondimpresa e le sue articolazioni territoriali, affinché le politiche formative, risultino coerenti con le esigenze di cui alla precedente lett. a);
- c) individuare iniziative dirette a favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità;
- d) individuare modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione.

Sezione seconda

Art. 5

(Tutela dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie)

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

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

Ogni sostituzione sarà tempestivamente comunicata con le stesse modalità.

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

Sezione terza

Art. 4

(Classificazione dei lavoratori)

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 7 categorie professionali e 8 livelli retributivi, ai quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili secondo le tabelle allegate.

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

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

La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come, per esempio, il trattamento di fine rapporto, gli aumenti periodici, gli adempimenti assicurativi e tributari, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.) che continuano a essere previsti per i quadri, gli impiegati, le categorie speciali e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contratto collettivo e che si intendono qui riconfermate, in quanto non esplicitamente modificate con il presente contratto.

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

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

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

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

A) Declaratoria, esemplificazioni dei profili ed esempi

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e gli esempi.

Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore, e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.

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

1ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

2ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

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

Allievo manutentore.

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

Allievo lapidatore.

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

Allievo affinatore.

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

Allievo montatore di macchine.

Allievo attrezzista.

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

Allievo laminatore.

Allievo trafilatore.

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

Allievo fonditore.

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

Allievo saggatore.

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

Montatore di cocce o manici.

Allievo montatore.

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

Pulitore.

Lavoratori che eseguono operazioni di sbazzatura o di smerigliatura sul tornio.
Sbazzatore e smerigliatore al tornio.

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

Lavoratori che eseguono l'impombatura dei coltelli.
Impombatore.

Lavoratori che effettuano stampaggi su macchine attrezzate.
Stampatore.

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

Bruschatore, sgrassatore, asciugatore, telaista, ossidatore.

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

Dattilografia/stenodattilografia, compiti semplici di ufficio, perforazione di schede meccanografiche, verifica di schede meccanografiche, centralinista telefonico.

3ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura tecnica o amministrative che richiedono in modo particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

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

Manutentore meccanico.

Manutentore elettrico.

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

Lapidatore.

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

Affinatore.

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o disegni, eseguono lavori di normale difficoltà per la costruzione o il montaggio su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate di stampi o trancie o attrezzi equivalenti o macchine e loro parti.

Montatore di macchine.

Attrezzista.

Lavoratori che eseguono le operazioni di laminazione o trafilatura.

Laminatore, trafilatore.

Lavoratori che eseguono operazioni di fusione.

Fonditore.

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

Saggiatore.

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

Montatore.

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

Pulitore.

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

Tornitore in lastra.

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

Cerista.

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

Impiombatura.

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

Stampatore.

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

Addetto ai bagni galvanici.

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

Smaltatore.

Lavoratori che compiono operazioni semplici di incisione.

Incisore.

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

Incisore in acciaio.

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

Martellatore, cesellatore.

Lavoratori che compiono a mano operazioni semplici di incassatura.

Incassatore.

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

- dattilografia/stenodattilografia, compiti vari d'ufficio, perforazione e verifica di schede meccanografiche, centralinista telefonico.

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

Contabile.

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

Addetto lucidi.

Addetto trascrizione disegni.

4ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

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

- i lavoratori che, senza possedere il requisito di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa per la condotta e il risultato delle lavorazioni;

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

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

Manutentore meccanico.

Manutentore elettrico.

Riparatore.

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

Lapidatore.

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

Affinitore.

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

Montatore di macchine.

Attrezzista.

Lavoratori che effettuano reintegri sulla base di indicazioni che, partendo da formule di leghe già definite, consentono, mediante calcoli semplici, di trasformare una lega in un'altra.

Preparatore di leghe.

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

Saggiatore.

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

Montatore.

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

Pulitore.

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

Tornitore in lastra.

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

Tagliatore di gomme.

Lavoratori che conducono macchine per stampaggio di oggetti di argenteria e posateria e che eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze e

che eseguono impegnative sostituzioni di utensili e relativa registrazione e l'adattamento dei parametri di lavorazione, effettuando, ove previsto, il controllo delle operazioni eseguite.

Stampatore argenterie.

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

Conduttore di impianti galvanici.

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

Allievo miniaturista.

Lavoratori che compiono operazioni complesse di incisione.

Incisore.

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

Incisore in acciaio.

Lavoratori che eseguono sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa per la martellatura o cesellatura su metalli preziosi di oggetti di particolare difficoltà.

Martellatore, cesellatore.

Lavoratori che compiono a mano operazioni complesse di incassatura.

Incassatore.

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

Segretario.

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

Contabile.

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

Operatore.

Lavoratori che, in base a precise istruzioni e documentazione già esistenti, disegnano particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti semplici di un impianto e/o apportano semplici modifiche su disegni già esistenti, riportando quotature e dati ricavati da tabellari o norme di lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta dei materiali;

ovvero eseguono in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o danno corretta veste formale a schizzi già completi.

Disegnatore particolarista.

Lucidista particolarista.

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

Programmatori di produzione.

5ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria della 4ª categoria, compiono con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza lavorazioni complesse, che presuppongono la completa conoscenza della tecnologia specifica delle lavorazioni stesse;
- i lavoratori che, senza possedere i requisiti di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta e i risultati delle lavorazioni;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure vevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

Livello superiore

I lavoratori che, con le caratteristiche di cui al terzo alinea della declaratoria del livello precedente, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di importante reparto, lavorazione o ufficio.

Note a verbale

1) Le parti si danno atto che l'inquadramento dei lavoratori nel livello superiore della 5ª categoria avviene esclusivamente in redazione ai contenuti della declaratoria contrattuale di detto livello superiore e che è estraneo alla volontà delle parti di configurare il suddetto livello come una categoria a sè stante e intermedia tra la 5ª e la 6ª.

Lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica di disegni o schemi funzionali, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di complessità, per l'individuazione o la valutazione dei guasti e la loro riparazione su apparecchiature e/o loro parti principali, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte, per la manutenzione di macchine e impianti, assicurando la messa a punto, per l'installazione e messa in servizio di macchine e impianti elettrici e meccanici, con eventuali delibere funzionali.

Manutentore meccanico.

Manutentore elettrico.

Riparatore.

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, effettuano con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi operazione di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura, per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario e loro parti, con eventuale delibera funzionale.

Montatore di macchine.

Attrezzista.

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

Compositore di leghe.

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, al ristretto campo di tolleranze, ai numerosi accoppiamenti e adattamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione, senza l'ausilio di maschere o di attrezzature equivalenti, pezzi unici o prototipi in metallo prezioso assicurando il grado di qualità richiesto.

Montatore di prototipi.

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

Tornitore in lastra.

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

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

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

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura per la incisione di stampa in acciaio, assicurando il grado di qualità richiesto e con l'eventuale delibera funzionale.
Incisore in acciaio.

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, alla particolare sensibilità artistica, al ristretto margine di tolleranze, e al grado di finitura per la martellatura o la cesellatura su metalli preziosi, assicurando il grado di qualità richiesto.
Martellatore, cesellatore.

Lavoratori che incassano qualsiasi tipo di pietre preziose preparando le sedi, adattandole alla forma delle pietre stesse, su oggetti particolarmente complessi di oreficeria o gioielleria in cui il numero delle pietre e la loro collocazione richiedono la realizzazione di griffe multiple od operazioni di pari difficoltà.
Incassatore.

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

Lavoratori che, in base a istruzioni e applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, imputano, contabilizzano dati, sistemano, chiudono conti, anche elaborando situazioni preventive e/o consuntive.
Contabile.

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

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

Lavoratori che, sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento a documenti quali disegni o schemi equivalenti, effettuano, nell'ambito del loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali o apparecchiature o loro parti, anche prodotte a serie, definendo le operazioni e le attrezzature e gli strumenti da utilizzare, e le relative modalità di impiego e di rilevazione dei dati; interpretano ed elaborano i risultati e redigono, se necessario, la relazione tecnica e gli opportuni diagrammi, e, se del caso, forniscono ad altri lavoratori l'opportuna assistenza per la scelta e la predisposizione degli strumenti o delle attrezzature.

Tecnico di laboratorio.

Tecnico di sala prove.

Lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a schemi esistenti, eseguono disegni costruttivi di particolari complessi o di sottogruppi di uno studio d'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, normalmente, preparando la relativa distinta dei materiali.

Disegnatore.

Lavoratori che, in base a istruzioni e applicando procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza e con riferimento ai dati, alle parti, ai mezzi, ai settori di produzione stabiliti dai programmi generali, definiscono con singoli programmi il carico e l'alimentazione equilibrata delle macchine o degli impianti, i loro tempi di compimento, intervenendo in caso di anomalie o di variazioni dei programmi; seguono lo stato di avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di compimento; in caso di variazioni dei programmi generali partecipano alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibratura dei propri programmi.

Programmatore produzione.

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

Analista di tempi.

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

Analista di processi e cicli.

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

Analista di metodi.

2) Nell'ambito dei lavoratori di cui al primo alinea della declaratoria della 5ª categoria saranno individuati coloro che nello svolgimento delle proprie attività sono in possesso di elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico e, operando unicamente sulla scorta degli obiettivi da raggiungere, propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure aziendali e dei corrispondenti livelli di responsabilità, modifiche e varianti su apparati di particolare complessità e/o prototipi, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità e agiscono con particolare autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico non disgiunte da capacità di intervento, di analisi e diagnostica nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini. A tali lavoratori verrà riconosciuto, con decorrenza dal 1º novembre 1983, un elemento retributivo di professionalità pari a lire 30.000 mensili lorde, pari a un importo orario di lire 173,41 con assorbimento sino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendali ad analogo titolo.

A decorrere dal 1º aprile 1991, il suddetto elemento retributivo di professionalità viene elevato a lire 55.000 mensili lorde, pari a un importo orario di lire 317,92, con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendali ad analogo titolo. L'individuazione dei lavoratori con i requisiti sopra ricordati sarà effettuata nell'ambito tassativo delle seguenti figure professionali:

- incisore stampi acciaio;
- modellista cesellatore martellatore;
- catenista meccanico;
- orafo incastonatore;

- modellista gioiellerie;
- manutentore meccanico, elettrico e/o elettronico.

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

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

Incisore stampi acciaio.

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

Incisore stampi acciaio - settore orafa.

Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, con conoscenza degli stili e capacità anche di cesello e martellatura, eseguono il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello copia a livello di prototipi in legno e in metallo di elevata complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, alla complessità delle forme da realizzare eseguendo tutte le operazioni necessarie al banco e alle macchine utensili, fornendo l'apporto della propria particolare e personale competenza per l'individuazione degli interventi atti ad adeguare il modello alle effettive esigenze di impiego contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e degli interventi correttivi attuati, all'individuazione di soluzioni migliorative.

Modellista cesellatore martellatore.

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

Catenista meccanico.

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

Orafo incastonatore.

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

Modellista gioielliere.

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

Manutentore meccanico elettrico e/o elettronico.

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori, sia tecnici sia amministrativi, che, con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite;

- lavoratori che svolgono, nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali, compiti di segreteria e assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare, in forma corretta e sintetica, eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'ente in cui operano e altri enti aziendali o esterni, diramano su preciso mandato disposizioni o istruzioni operative; ovvero lavoratori che su indicazioni e anche avvalendosi di documentazioni esistenti quali glossari tecnici o pubblicazioni specializzate, traducono in forma corretta testi impegnativi a carattere specializzato, da e in una o più lingue estere, svolgendo, ove richiesto, interventi di interpretariato (non simultaneo).

Segretario assistente.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni generali e anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono, nell'ambito della loro attività, all'elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili.

Contabile.

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

Approvvigionatore.

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

Analista.

Programmatore analista.

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

Tecnico di laboratorio.

Tecnico di sala prove.

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

Disegnatore progettista.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni e anche avvalendosi di metodologie esistenti, sviluppano, nell'ambito del loro campo di attività, nelle linee generali, programmi di produzione tra loro collegati, armonizzando le relative componenti, verificando e assicurandone il compimento nei tempi previsti; ricercano e definiscono, in base alle informazioni, le soluzioni relative ai problemi di equilibrio dei programmi stessi e, se del caso, partecipano alla revisione e aggiornamento delle metodologie di programmazione della produzione.

Programmatore produzione.

Lavoratori che, in base a indicazioni e avvalendosi di schemi e dati tecnici e anche con riferimento a soluzioni esistenti, sviluppano nell'ambito del loro campo di attività studi di metodologia e/o di processi produttivi

per la definizione delle soluzioni ottimali, impostandone nelle linee generali per quanto concerne le condizioni di lavorazione e di utilizzo dei mezzi e delle attrezzature e, ove richiesto, collaborano con altri enti per l'introduzione di nuove tecnologie riferite ai prodotti o ai mezzi di produzione.

Analista di metodi.

Analista di processi e cicli.

7ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

Lavoratori che, sulla base delle sole direttive generali, realizzano, nell'ambito del loro campo di attività, con la necessaria conoscenza dei settori correlati, studi di progettazione e pianificazione operativa, per il conseguimento degli obiettivi aziendali, provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo realizzandone i relativi piani di lavoro, ricercando, ove necessario, sistemi e metodologie innovativi e, se del caso, coordinando altri lavoratori.

Per esempio:

- progettista di complessi;
- specialista di sistemi di elaborazione dati;
- specialista di pianificazione aziendale;
- specialista finanziario;
- specialista amministrativo;
- ricercatore;
- specialista di approvvigionamenti.

I lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa: a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "quadro" di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190. Agli stessi si applica quanto definito al successivo punto B).

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

B) Quadri

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

1) la determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "quadro" viene effettuata dalle parti stipulanti con il contratto collettivo nazionale di lavoro;

2) in relazione a quanto definito sopra, in sede di prima applicazione, i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati al 1º settembre 1987;

3) l'azienda, ai sensi del combinato disposto dell'art. 2049 cod. civ. e dell'art. 5 della legge n. 190/1985, è responsabile per i danni conseguenti a colpa, arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

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

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

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

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

6) A decorrere dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro da parte dell'azienda, verrà corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione di importo pari a lire 120.000 mensili lorde comprensive dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7ª categoria (lire 90.000).

A decorrere dal 1º aprile 1991, la suddetta indennità di funzione viene elevata a lire 190.000 mensili lorde (pari a 98,13 euro) comprensive dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7ª categoria (lire 115.000) (pari a 59,39 euro).

A decorrere dal 1º febbraio 2006, la suddetta indennità di funzione viene elevata a 114,00 euro comprensive dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7ª categoria (pari a 59,39 euro).

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

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

Nota a verbale

Limitatamente all'ipotesi di applicazione del punto 2 della lett. B) (settembre 1987), l'indennità di funzione sarà riconosciuta ai lavoratori interessati con decorrenza 1º settembre 1987.

C) Mobilità professionale

Premesso che:

1) Il sistema sarà basato sul riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori. In questo senso le parti intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, delle organizzazioni, della produttività e delle capacità professionali stesse.

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

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

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

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

4) Il sistema prevede una mobilità verticale che si svolgerà nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda e pertanto non darà luogo a una dinamica automatica e illimitata. Le parti convengono, limitatamente ai passaggi dalla 1ª alla 2ª categoria e dalla 2ª alla 3ª categoria, di cui ai successivi punti I, II e III e alla lett. c) del punto IV, la seguente disciplina, a decorrere dalla data del 1º marzo 2006.

I. Passaggio dalla 1ª alla 2ª categoria

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

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

II. Passaggio dalla 2ª alla 3ª categoria

Nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda, come è detto in premessa, i passaggi dalla 2ª alla 3ª categoria avverranno come segue:

a) i lavoratori senza specifica pratica di lavoro, provenienti da scuole professionali e in possesso del relativo titolo di studio, saranno inseriti nella 3ª categoria dopo 3 mesi dall'assunzione;

b) per i lavoratori che, con conoscenze e capacità acquisite in corsi professionali specifici, sono inseriti come aiuti (allievi) in figure professionali non proprie della 2ª categoria e comunque con sviluppo in più categorie

superiori, l'assegnazione della categoria superiore avverrà al conseguimento della necessaria esperienza e capacità tecnico-professionale che consenta di svolgere il lavoro al livello superiore. Tal esperienza si presume acquisita alla scadenza del 18° mese di effettiva prestazione, mentre se trattasi di corsi professionali specifici, di durata almeno biennale, inserimento alla categoria superiore avverrà entro il termine di 9 mesi;

c) per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate, l'assegnazione alla 3ª categoria avverrà previo accertamento della capacità del lavoratore, concretamente dimostrata, di svolgere funzioni di livello superiore. Tale capacità verrà accertata attraverso la sperimentazione di un periodo di almeno 1 mese in compiti di livelli superiori, trascorsi 24 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire le necessarie capacità;

d) per i lavoratori della 2ª categoria il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato a esigenze di carattere organizzativo e a una specifica preparazione conseguita anche attraverso corsi di addestramento, l'idoneità al passaggio verrà accertata attraverso la sperimentazione per un periodo di almeno 1 mese nello svolgimento dei compiti di livello superiore, trascorsi 36 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire le necessarie capacità.

Decorso il periodo suddetto in compiti propri della 2ª categoria, i lavoratori connessi al ciclo produttivo saranno sottoposti a una verifica per accertare gli impedimenti frapposti al loro sviluppo professionale e per definire i modi con i quali ovviare a detti impedimenti.

In ogni caso, a un anno da tale verifica, qualora non risulti che tali impedimenti siano attribuibili alla mancata utilizzazione da parte dei lavoratori degli strumenti di sviluppo professionale eventualmente messi in atto dall'azienda, i lavoratori interessati passeranno alla categoria superiore.

Tali passaggi non comporteranno necessariamente un cambiamento di mansioni.

Dette verifiche periodiche avverranno una volta all'anno con inizio dal 1° ottobre 1977.

Norma transitoria

Eventuali accordi aziendali che prevedono il passaggio automatico a categoria superiori continueranno a essere applicati esclusivamente ai lavoratori a suo tempo individuati dagli accordi medesimi.

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

a) i lavoratori in possesso di laurea (anche di base triennale) in fase di inserimento nell'azienda verranno inquadrati nella 5ª categoria, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea conseguita;

b) i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori in fase di inserimento nell'azienda verranno inquadrati nella 4ª categoria, sempre che svolgano attività inerenti al diploma conseguito;

c) i lavoratori inquadrati nella 2ª categoria di cui al 2° alinea delle relative declaratorie dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno alla 3ª categoria.

Commissione paritetica per lo studio della classificazione dei lavoratori

Per il triennio 2006-2007-2008 viene confermata la "Commissione paritetica per lo studio della classificazione dei lavoratori" con il compito di:

A) esaminare le evoluzioni dei profili professionali in relazione all'introduzione di tecnologie di processo profondamente innovative;

B) proporre alle parti stipulanti il c.c.n.l. integrazioni o aggiornamenti, nell'ambito della Disciplina speciale, Parte prima, sulla base delle risultanze degli esami e riguardanti fenomeni di rilevante evoluzione professionale;

C) rivedere i criteri di passaggio dalla 2ª alla 3ª categoria, nell'ambito della mobilità professionale dei lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte prima, anche alla luce delle modifiche dei cicli scolastici;

D) esaminare la possibilità di giungere ad una proposta condivisa modificatoria dell'attuale disciplina contrattuale in materia, valutando anche a tal fine eventuali esperienze di modifica già elaborate in altri settori merceologici affini ed in quanto compatibili con le particolari caratteristiche dei settori orafo-argentiero.

La Commissione, formata indicativamente da 6 componenti: da 3 rappresentanti per gli imprenditori (Federorafi, Federargentieri) e da 3 rappresentanti per i lavoratori (FIM, FIOM, UILM), esprimerà pareri e proposte all'unanimità entro il 31 dicembre 2007.

Le eventuali modifiche concordate in sede di Commissione a termini dei punti A) e B) troveranno applicazione dal 1° novembre 2008. Le eventuali proposte di modifica all'attuale disciplina contrattuale (punto C) saranno oggetto di preventiva discussione tra le parti stipulanti il presente contratto in sede di rinnovo della parte normativa del c.c.n.l.

Art. 5 (Orario di lavoro)

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

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla Direzione anche in modo non uniforme, previo esame con le Rappresentanze sindacali unitarie.

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

Il limite di cui all'art. 13, comma 1 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 per i lavoratori notturni che prestino orario plurisettimanale, è riferito al ciclo temporale completo nell'ambito del quale si realizza la media di orario plurisettimanale, ovvero il ciclo di avvicendamento per lavoratori a turni avvicendati; negli altri casi di lavoro notturno l'arco di riferimento è il periodo bisettimanale, in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. medesimo è considerato lavoro notturno agli effetti di legge quello svolto dalle ore 22.00 alle ore 5.00 antimeridiane.

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

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

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

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

Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscono nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano la consumazione dei pasti, a eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo.

Allegato all'art. 5

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

Personale addetto alla vigilanza dell'azienda e degli impianti.

Personale addetto ai trasporti terrestri.

Personale che lavora a turni.

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

Permessi annui retribuiti

Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, a decorrere dal 1° gennaio 2001, sono riconosciute ai lavoratori, in ragione d'anno in servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore con assorbimento delle 70 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e delle 32 ore in sostituzione delle festività abolite.

Per i "lavoratori che prestano attività a turno" con l'intervallo retribuito per il pasto (lavoratori turnisti), 20 ore della suddetta riduzione, computate in proporzione ai periodi di servizio compiuti a turno, sono monetizzate e corrisposte insieme alla gratifica (o tredicesima mensilità) al valore retribuito sul quale la stessa è computata. Delle 20 ore monetizzate, 12 ore a decorrere dal 1° gennaio 2002, sono trasformate in permessi annui retribuiti. Per i soli lavoratori strutturalmente addetti alla prestazione su 3 turni avvicendati tutte le 20 ore saranno trasformate in permessi annui retribuiti.

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

Una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 7, può essere utilizzata per la fruizione collettiva previo esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria, che si svolgerà, di norma, entro il mese di maggio di ciascun anno.

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 25 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al reparto o al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 25 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali a carattere improrogabile.

Ferme restando specifiche esigenze aziendali, sarà data priorità alle richieste motivate da lutti familiari, da improvvisi eventi morbosità di familiari entro il primo grado debitamente certificati, ovvero da esigenze certificate di partecipazione a corsi di formazione e/o riqualificazione professionale.

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

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

I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentirne la fruizione, a decorrere dall'anno successivo a

quello di maturazione, da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni precedentemente indicate.

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

Dichiarazione a verbale

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

2) Ai fini della saturazione della percentuale di assenza contemporanea stabilita nel presente articolo (5%) le assenze derivanti dalla fruizione dei permessi annui retribuiti maturati nell'anno e di quelli accantonati nel conto ore devono essere considerate in cumulo con quelle derivanti dalla fruizione dei permessi accantonati nella banca ore di cui agli artt. 8 e 7, Disciplina speciale, Parte rispettivamente prima e terza.

Norme transitorie

1) La disciplina riguardante i permessi annui retribuiti di cui al presente articolo decorrerà dal 1° gennaio 2001. Fino a tale data rimarranno in vigore le relative norme previste dal c.c.n.l. 14 dicembre 1994.

Dichiarazione comune

Le parti prenderanno in considerazione in sede nazionale l'evoluzione della politica industriale nel Mezzogiorno per esaminare l'applicazione presso i nuovi insediamenti produttivi di articolazioni e di regimi di orario, diversi da quelli previsti dal presente articolo, con lo scopo di assicurare un ampliamento dei livelli di occupazione ed una più elevata utilizzazione degli impianti.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che con il complesso delle disposizioni previste nel presente articolo e negli artt. 8, Disciplina speciale, Parte prima e art. 7, Disciplina speciale, Parte terza non hanno inteso dare attuazione all'art. 4, comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003, nè al rinvio previsto dall'art. 8, comma 3, del D.Lgs. medesimo. Di conseguenza ai soli fini legali restano fermi i limiti di orario ed i criteri di computo fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 6

(Contratto di lavoro a tempo parziale - Part-time)

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

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

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

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

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

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

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

Le prestazioni supplementari saranno retribuite con la maggiorazione del 15% sulla paga base di fatto ed il relativo compenso si intende omnicomprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi contrattuali e legali indiretti e differiti e non avrà incidenza sul t.f.r.

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

L'impresa, nei limiti della percentuale del 2%, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi: necessità di assistere genitori conviventi, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, necessità di accudire i figli fino al compimento dei sette anni.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'impresa, la R.S.U. potrà richiedere un incontro per un esame di eventuali soluzioni.

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

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale, intendendosi per tale quello prestato per una durata giornaliera e/o settimanale inferiore a quella prevista dal contratto collettivo di categoria, può costituire uno strumento funzionale all'efficienza e all'articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa e all'interesse del lavoratore e amministrato secondo criteri di proporzionalità diretta di tutti gli istituti normativi ed economici, se compatibili con le sue particolari caratteristiche.

Mercato del lavoro

Al fine di dare completezza alla parte normativa del c.c.n.l., la disciplina delle seguenti materie: contratti a termine, contratti di somministrazione a tempo determinato e contratti di inserimento sarà oggetto di una fase di successiva contrattazione da svolgersi nel mese di settembre 2006.

Art. 27

(Diritto allo studio e formazione professionale)

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

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

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

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata; ovvero il 3% nelle aziende oltre i 100 dipendenti; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con la Rappresentanza sindacale unitaria. Nelle aziende fino a 100 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

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

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

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

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

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

Per quanto riguarda la partecipazione a corsi di formazione professionale la priorità sarà accordata ai corsi di formazione concordati a livello aziendale o territoriale su proposta aziendale. La partecipazione avverrà con fruizione di permessi retribuiti a carico e nei limiti del monte ore di cui al 3° comma e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali, con possibilità, per quanto riguarda i corsi concordati con le R.S.U., di fruizione all'uopo anche dei PAR eventualmente accantonati nel conto ore individuale.

L'utilizzo delle risorse messe a disposizione di Fondimpresa e la partecipazione di lavoratori ai corsi programmati da Fondimpresa saranno oggetto di informazione alla R.S.U.

Le aziende forniranno annualmente alla R.S.U. informazione sulle iniziative formative programmate di interesse dei lavoratori; le iniziative per le quali venga richiesto il finanziamento di Fondimpresa saranno oggetto di informativa alle R.S.U. ovvero di accordo con le medesime ove questo non sia già intervenuto ad altro livello.

DISCIPLINA SPECIALE

Parte prima

Art. 8

(Lavoro straordinario, festivo e prestato tra le ore 22.00 e le ore 06.00)

Ai fini delle maggiorazioni fissate nel presente articolo è considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del 2° comma dell'art. 5 della Disciplina generale, Sezione terza, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto. Ai fini del presente contratto, e fermo quanto previsto dal comma 4, art. 5 D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, viene fissato un unico limite massimo di 270 ore annuali per ciascun lavoratore.

Fermi restando i limiti quantitativi di lavoro straordinario fissati dalle vigenti disposizioni di legge e quanto previsto per la qualificazione legale del lavoro straordinario e relativi adempimenti, questo sarà ai soli fini contrattuali contenuto in due ore giornaliere e otto settimanali.

A scopo informativo, la Direzione dell'azienda darà comunicazione del lavoro straordinario alle Rappresentanze sindacali unitarie.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 7.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, festivo ovvero prestato tra le ore 22.00 e le ore 06.00, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

- a) lavoro straordinario:
 - prime due ore: 25%;
 - ore successive 30%;
- b) lavoro prestato tra le ore 22.00 e le ore 06.00:
 - a turni avvicendati: 20%;
 - non a turni: 30%;
- c) festivo: 45%;
- d) straordinario festivo: 55%.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla paga base di fatto (minimo contrattuale, superminimi individuali e/o collettivi, premio di produzione orario ovvero indennità sostitutiva) e, per i lavoratori normalmente lavoratori a cottimo, sulla percentuale minima contrattuale di cottimo.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, festivo o tra le ore 22.00 e le ore 06.00; restano salvi i limiti di legge in materia di lavoro notturno.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni dal lunedì al venerdì, sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura massima settimanale.

Tale prolungamento di prestazione straordinaria nella giornata del sabato, ad esclusione dei lavori di riparazione e manutenzione, sarà concordato con le Rappresentanze sindacali unitarie.

Per le ore in tal modo prestate nella giornata del sabato, compresi i lavori di riparazione e manutenzione, verrà corrisposta una maggiorazione del 40% da calcolare sulla paga base di fatto per tutte le ore lavorate nella giornata del sabato.

Dichiarazione a verbale

1) Le parti, in relazione alle prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dal lavoratore nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti.

In particolare, per quanto concerne le prestazioni straordinarie nella giornata del sabato, escluse quelle relative ai lavori di riparazione e manutenzione, le parti convengono che l'esame preventivo a livello aziendale dovrà tenere conto delle esigenze produttive.

2) Le parti si danno atto in via ricognitiva che i compensi complessivi per lavoro straordinario quantificati nel presente articolo, ivi comprese le relative maggiorazioni e per effetto di queste, sono già stati a suo tempo determinati in forma omnicomprensiva di ogni propria incidenza sugli istituti indiretti, salvo quanto espressamente previsto nella Dichiarazione a verbale di cui all'art. 26, Disciplina speciale, Parte prima.

Equalmente le parti si danno atto che le maggiorazioni qui complessivamente pattuite per il lavoro prestato tra le ore 22.00 e le ore 06.00 sono omnicomprensive di ogni propria incidenza sugli istituti indiretti.

3) In relazione all'introduzione della maggiorazione per lavoro a turni avvicendati tra le ore 22.00 e le ore 06.00 restano salve le condizioni di maggior favore già definite a livello aziendale.

Banca ore

Le parti convengono di istituire a decorrere dal 1° gennaio 2001, ovvero dal 1° gennaio 2002 per le imprese fino a 50 dipendenti a tempo indeterminato, la banca ore per tutti i lavoratori a tempo indeterminato per il 20% delle ore di straordinario prestate in ciascun anno solare. La fruizione delle ore accantonate nella banca ore avverrà nel corso dei 24 mesi decorrenti dal 1° gennaio dell'anno solare successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria.

I lavoratori che intendano usufruire della banca ore dovranno darne comunicazione all'impresa nel corso dei mesi di gennaio, maggio e settembre e l'accantonamento riguarderà il 20% delle ore di straordinario prestate nei rispettivi quadrimestri (gennaio-aprile ...).

Ai lavoratori che non fruiscono della banca ore il pagamento delle prestazioni straordinarie avverrà secondo la prassi in atto con le maggiorazioni previste dal c.c.n.l.

Per le ore di straordinario che confluiscono nella banca ore verrà corrisposta una maggiorazione omnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione.

Le aziende forniranno ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della banca ore prima dell'avvio del nuovo istituto.

Alle R.S.U. saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore nel rispetto delle modalità e condizioni previste nell'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, comma 5 del capitolo relativo ai permessi annui retribuiti.

Al termine del periodo di 24 mesi nel corso del quale le ore accantonate possono essere usufruite, le eventuali ore non ancora usufruite sono liquidate con la retribuzione ordinaria in atto.

Art. 14 (Ferie)

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi di 6 ore e 40 minuti ciascuno. Tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi fruiti come le ferie sono computati per 1,2 ciascuno, sia agli effetti del computo del periodo di ferie contrattuale sia agli effetti della retribuzione relativa.

I giorni festivi di cui all'art. 7 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie, calcolata come indicato al 9° comma del presente articolo.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglioni). Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali. L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al 1° comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto, al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Non è ammessa la rinuncia sia tacita sia esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute a imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda e in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con un'indennità sostitutiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo.

Per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo, verrà computato l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie.

Per i concottimisti verrà computata la media delle percentuali di maggiorazione realizzate negli analoghi periodi di paga.

All'inizio del godimento delle ferie (collettive e/o continuative) sarà corrisposta la relativa retribuzione presunta. La somma corrisposta all'inizio del periodo feriale sarà conguagliata nel periodo di paga successivo.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

Dichiarazione comune

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori provenienti da Paesi extraeuropei, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal contratto eventualmente disponibili.

Art. 19

(Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro)

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza e inviare alla medesima entro il giorno successivo il certificato medico attestante la malattia.

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

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

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

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

In caso di mancata effettuazione della visita medica di controllo, per mancato reperimento del lavoratore nelle fasce orarie sopra stabilite presso il domicilio comunicato al datore di lavoro, il lavoratore medesimo incorrerà nei provvedimenti disciplinari di cui all'art. 18 della Disciplina generale, Sezione terza del contratto e nella perdita del trattamento economico di malattia secondo le disposizioni di legge.

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

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti;
- c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre i 10 anni.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di 2 mesi dalla ripresa del lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al 3° comma, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto sarà:

- a) per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$;
- b) per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti: mesi $8 + 4 = 12$;
- c) per anzianità di servizio oltre i 10 anni: mesi $10 + 5 = 15$.

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

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

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al 4° comma dell'art. 14, Disciplina speciale, Parte prima, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

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

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

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

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

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

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

Resta espressamente convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, nè si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

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

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

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore il cui trattamento è regolato dalla Disciplina speciale, Parte terza di eguale anzianità e per pari periodo di malattia o infortunio non sul lavoro, avrebbe globalmente percepito, operando i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 2 mesi e metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre i 10 anni, l'intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi.

Nell'ipotesi di cui al 4° comma (ricaduta) il trattamento sarà il seguente:

- per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$, di cui mesi 2 a intera retribuzione globale e mesi 7 a metà retribuzione globale;
- per anzianità di servizio oltre 5 anni compiuti: mesi $8 + 4 = 12$, di cui mesi 3 a intera retribuzione globale e mesi 9 a metà retribuzione globale;
- per anzianità di servizio oltre 10 anni: mesi $10 + 5 = 15$, di cui mesi 4 a intera retribuzione globale e mesi 11 a metà retribuzione globale.

Ove richiesti verranno erogati proporzionati acconti.

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

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

Salvo quanto previsto al 14° comma l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, ferie, gratifica natalizia, ecc.).

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

Nota a verbale

Le parti si impegnano a monitorare quantitativamente e qualitativamente il ricorso alla malattia con particolare attenzione ai fenomeni delle malattie brevi e ricorrenti e di quelle gravi e lunghe.

Alla luce di tale monitoraggio le parti valuteranno l'opportunità di intervenire sulla disciplina dell'istituto.

Art. 27

(Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia)

I. Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge si considerano esemplificativamente rientranti fra detti lavoratori i seguenti autisti, infermieri, addetti alle cabine di produzione e di trasformazione dell'energia elettrica che sono esterne allo stabilimento, addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, portinai, guardiani diurni e notturni.

I lavoratori discontinui possono essere assunti per un orario di lavoro normale settimanale compreso tra le 40 e le 48 ore.

Si intende che il periodo di attesa di questi lavoratori è comprensivo della pausa per la refezione.

II. Le ore prestate fino a concorrenza delle 48 ore o del minor orario pattuito saranno compensate con quote orarie di retribuzione (paga di fatto, eventuali incentivi, ecc.) senza le maggiorazioni previste dall'art. 8 per il lavoro straordinario. Tale retribuzione oraria si applica anche ai fini di tutti gli istituti contrattuali. Le ferie verranno compensate con la retribuzione giornaliera determinata in ragione di 1/6 della retribuzione settimanale. In caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, la suddetta frazione (1/6) viene riproporzionata in ragione del coefficiente 1,2.

Per la determinazione dei minimi tabellari e dei minimi di paga oraria si applicano le norme di cui all'art. 28.

III. Fermo quanto previsto al comma 2 del punto II, ai fini del presente articolo si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario giornaliero fissato nella suddivisione degli orari settimanali di cui al punto I.

Il lavoro straordinario deve essere compensato con le maggiorazioni previste dall'art. 8, fermo restando che non si applicano ai discontinui i limiti e le modalità per l'effettuazione del lavoro straordinario previsti nel suddetto articolo, salvo le limitazioni di legge.

IV. I lavoratori di cui al precedente punto I sono suddivisi nei seguenti raggruppamenti:

A) (corrispondente alla 5ª categoria): infermieri professionali, addetti a cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (fuori dallo stabilimento) che eseguono lavori di riparazione.

B) (corrispondente alla 4ª categoria): infermieri professionali, autisti esterni, meccanici, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (fuori dallo stabilimento), addetti servizio estinzione incendi con interventi di manutenzione ordinaria, portieri.

C) (corrispondente alla 3ª categoria): infermieri, autisti non meccanici, addetti al servizio di estinzione di incendi, custodi, fattorini, uscieri, lavoranti con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale.

D) (corrispondente alla 2ª categoria): custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale.

E) (corrispondente alla 1ª categoria): inservienti e simili.

Eventuali contestazioni riguardanti tali classificazioni saranno esaminate tra la Direzione e le Rappresentanze sindacali unitarie e in caso di disaccordo verrà seguita la procedura prevista dall'art. 15 della Disciplina generale, Sezione terza del presente contratto.

V. All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'azienda, oltre a quanto previsto dall'art. 1 della Disciplina generale, Sezione terza, deve comunicare per iscritto ai lavoratori di cui al punto I del presente articolo l'orario normale di lavoro e la relativa paga.

VI. Le condizioni di lavoro dei portinai e custodi con alloggio di fabbrica nello stabilimento o nelle immediate vicinanze in relazione alle mansioni svolte, continueranno a essere regolate da accordi particolari; gli interessati possono chiedere l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali.

Nota a verbale

Per i lavoratori discontinui già in forza alla data del 7 aprile 2000 restano ferme le condizioni retributive e l'orario previsti dal c.c.n.l. 14 dicembre 1994.

Dichiarazione a verbale

L'orario normale di lavoro dei lavoratori discontinui o di semplice attesa e custodia con orario settimanale superiore a 40 ore a termini del comma 2, è calcolato a termini di legge quale media multiperiodale in rapporto d'anno.

DISCIPLINA SPECIALE

Parte terza

Art. 7

(Lavoro straordinario, festivo e prestato dalle ore 21.00 alle ore 06.00)

Ai fini delle maggiorazioni fissate nel presente articolo è considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del 2º comma dell'art. 5 della Disciplina generale, Sezione terza, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto. Ai fini del presente contratto, e fermo quanto previsto dal comma 4, art. 5 D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, viene fissato un unico limite massimo di 270 ore annuali per ciascun lavoratore.

Fermi restando i termini e i limiti fissati dalle vigenti disposizioni di legge anche per la qualificazione legale del lavoro straordinario e relativi adempimenti, questo sarà contenuto in due ore giornaliere e otto settimanali.

Salvo casi eccezionali e imprevedibili la Direzione dell'azienda darà informazione preventiva del lavoro straordinario, di norma in apposito incontro, alle Rappresentanze sindacali unitarie.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti nell'art. 6.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, festivo ovvero prestato tra le ore 21.00 e le ore 06.00, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

A) lavoro straordinario:

- prime due ore: 25%;

- ore successive 30%;

B) lavoro prestato tra le ore 21.00 e le ore 06.00:

- a turni avvicendati: 20%;

- non a turni: 30%;

C) festivo: 50%;

D) straordinario festivo: 55%.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla quota oraria della paga base di fatto.

La retribuzione oraria si determina dividendo l'ammontare mensile degli elementi di cui al comma precedente per 173.

Nessun lavoratore di cui alla presente Parte terza può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, festivo e tra le ore 21.00 e le ore 06.00; restano salvi i limiti di legge in materia di lavoro notturno.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì), è ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura massima settimanale.

Tale prolungamento di prestazione straordinaria nella giornata del sabato, ad esclusione dei lavori di riparazione e manutenzione, sarà concordato con le Rappresentanze sindacali unitarie.

Per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato, compresi i lavori di riparazione e manutenzione, verrà corrisposta una maggiorazione del 40% da calcolare sulla paga base di fatto per tutte le ore lavorate nella giornata del sabato.

Dichiarazione a verbale

1) Le parti, in relazione alle prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dal lavoratore nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti.

In particolare, per quanto concerne le prestazioni straordinarie nella giornata del sabato escluse quelle relative ai lavori di riparazione e manutenzione, le parti convengono che l'esame preventivo a livello aziendale dovrà tenere conto delle esigenze produttive.

2) Le parti si danno atto in via ricognitiva che i compensi complessivi per lavoro straordinario quantificati nel presente articolo, ivi comprese le relative maggiorazioni e per effetto di queste, sono già stati a suo tempo determinati in forma omnicomprensiva di ogni propria incidenza sugli istituti indiretti, salvo quanto espressamente previsto nella Dichiarazione a verbale di cui all'art. 26, Disciplina speciale, Parte prima.

Equalmente le parti si danno atto che le maggiorazioni qui complessivamente pattuite per il lavoro prestato tra le ore 21.00 e le ore 06.00 sono omnicomprensive di ogni propria incidenza sugli istituti indiretti.

3) In relazione all'introduzione della maggiorazione per lavoro a turni avvicendati tra le ore 21.00 e le ore 06.00 restano salve le condizioni di maggior favore già definite a livello aziendale.

Banca ore

Le parti convengono di istituire a decorrere dal 1° gennaio 2004 la banca ore per tutti i lavoratori a tempo indeterminato per il 20% delle ore di straordinario prestate in ciascun anno solare. La fruizione delle ore accantonate nella banca ore avverrà nel corso dei 24 mesi decorrenti dal 1° gennaio dell'anno solare successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria.

I lavoratori che intendano usufruire della banca ore dovranno darne comunicazione all'impresa nel corso dei mesi di gennaio, maggio e settembre e l'accantonamento riguarderà il 20% delle ore di straordinario prestate nei rispettivi quadrimestri (gennaio-aprile ...).

Ai lavoratori che non fruiscono della banca ore il pagamento delle prestazioni straordinarie avverrà secondo la prassi in atto con le maggiorazioni previste dal c.c.n.l.

Per le ore di straordinario che confluiscono nella banca ore verrà corrisposta una maggiorazione omnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione.

Le aziende forniranno ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della banca ore prima dell'avvio del ruolo istituito.

Alle R.S.U. saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore nel rispetto delle modalità e condizioni previste nell'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, comma 5 del capitolo relativo ai permessi annui retribuiti.

Al termine del periodo di 24 mesi nel corso del quale le ore accantonate possono essere usufruite, le eventuali ore non ancora usufruite sono liquidate con la retribuzione ordinaria in atto.

Art. 12 (Ferie)

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

I lavoratori di cui alla presente Parte terza che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti continueranno ad avere diritto a 5 giorni in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente, computati come da comma che segue.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi. Tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi di cui ai precedenti commi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno.

Durante il periodo di ferie decorre la retribuzione globale di fatto.

I giorni festivi di cui all'art. 6 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie, calcolata come indicato al 12° comma del presente articolo.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione). Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al 1° comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto, al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

Non è ammessa la rinuncia, sia tacita sia esplicita, al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute a imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda e in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca delle giornate di ferie di cui al 1° comma, non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con un'indennità sostitutiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.

L'indennità dovuta al lavoratore di cui alla presente Parte terza per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina speciale, Parte prima - nell'ipotesi prevista dall'art. 2 - sarà considerata utile nella misura del 50% agli effetti del presente articolo.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina speciale, Parte seconda - nell'ipotesi prevista dall'art. 3 - sarà considerata utile nella misura del 100% agli effetti del presente articolo.

Dichiarazione comune

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori provenienti da Paesi extraeuropei, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal contratto eventualmente disponibili.

Art. 14

(Trattamento malattia e infortunio)

In caso di malattia il lavoratore di cui alla presente Parte terza deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza e inviare alla medesima entro il giorno successivo il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore di cui alla presente Parte speciale nel rispetto dell'art. 5 della legge n. 300/1970.

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

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

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

In caso di mancata effettuazione della visita medica di controllo, per mancato reperimento del lavoratore nelle fasce orarie sopra stabilite presso il domicilio comunicato al datore di lavoro, il lavoratore medesimo incorrerà nei provvedimenti disciplinari di cui all'art. 18 della Disciplina generale, Sezione terza del contratto e nella perdita del trattamento economico di malattia secondo le disposizioni di legge.

In caso di interruzione del servizio, dovuto a malattia, il lavoratore di cui alla presente Parte terza non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti;
- c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Il lavoratore di cui alla presente Parte terza ha inoltre diritto al seguente trattamento.

Per le anzianità di cui al punto a):

- intera retribuzione globale per i primi 2 mesi;
- metà retribuzione globale 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.

Per le anzianità di cui al punto c):

- intera retribuzione globale per i primi 4 mesi;

- metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di 2 mesi dalla ripresa del lavoro, il lavoratore di cui alla presente Parte terza ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al 3° comma, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto e il relativo trattamento saranno:

a) per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$, di cui mesi 2 a intera retribuzione globale e mesi 7 a metà retribuzione globale;

b) per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti: mesi $8 + 4 = 12$, di cui mesi 3 a intera retribuzione globale e mesi 9 a metà retribuzione globale;

c) per anzianità di servizio oltre i 10 anni: mesi $10 + 5 = 15$, di cui mesi 4 a intera retribuzione globale e mesi 11 a metà retribuzione globale.

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

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al 6° comma dell'art. 12, Disciplina speciale, Parte terza, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;

b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

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

Resta espressamente convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, nè si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

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

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

Il lavoratore di cui alla presente Parte terza soggetto dell'Assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

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

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

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nei casi di licenziamento, nei limiti e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto. Al lavoratore che si assenti per malattia e/o infortunio non sul lavoro durante il preavviso è dovuto il trattamento economico a carico dell'azienda non oltre la scadenza dei preavvisi.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età, ancorchè comunicata in costanza di malattia e/o infortunio sul lavoro, al lavoratore sarà conservato il posto ed erogato il relativo trattamento economico nei limiti del periodo di preavviso contrattualmente stabiliti.

Per l'eventuale periodo d'infortunio e di malattia professionale eccedenti quelli di cui ai punti a), b) e c) il lavoratore di cui alla presente Parte terza percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore di cui alla presente Parte terza 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 limiti suddetti non consenta al lavoratore di cui alla presente Parte terza di riprendere il servizio egli può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

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

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per i lavoratori di cui alla presente Parte terza valgono le norme regolanti la materia.

Per i lavoratori di cui alla presente Parte terza, coperti da Assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso a tali lavoratori il trattamento più favorevole.

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

Salvo quanto previsto all'11° comma l'assenza per malattia o infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina speciale, Parte prima - nell'ipotesi prevista dall'art. 2 - sarà considerata utile nella misura del 50% agli effetti del presente articolo.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina speciale, Parte seconda - nell'ipotesi prevista dall'art. 3 - sarà considerata utile nella misura del 100% agli effetti del presente articolo.

Nota a verbale

Le parti si impegnano a monitorare quantitativamente e qualitativamente il ricorso alla malattia con particolare attenzione ai fenomeni delle malattie brevi e ricorrenti e di quelle gravi e lunghe.

Alla luce di tale monitoraggio le parti valuteranno l'opportunità di intervenire sulla disciplina dell'istituto.

Decorrenza e durata

Ferma restando la disciplina degli assetti contrattuali come definita nell'accordo interconfederale 23 luglio 2003 richiamato nella premessa al c.c.n.l. e che viene riconfermata, il presente contratto, salvo quanto diversamente previsto per singole norme e/o istituti, decorre dal 1° febbraio 2006 e scadrà il 31 ottobre 2006 per la parte economica ed il 31 ottobre 2008 per la parte normativa.

Contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'industria orafa e argentiera

Art. 1 (Norme generali)

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese e al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità. In tale ottica hanno convenuto la disciplina dell'istituto nei termini che seguono.

La disciplina di cui al presente allegato attua quanto previsto dalla legislazione vigente in materia di apprendistato professionalizzante. Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del contratto collettivo nazionale del lavoro del 30 gennaio 2006.

Qualora nuove disposizioni di legge o di accordo interconfederale dovessero intervenire in materia successivamente alla data di stipula del presente contratto, le parti si incontreranno a livello nazionale per verificare le implicazioni che potrebbero derivarne alla presente disciplina.

Il contratto di apprendistato può riguardare i lavoratori inquadrati nella Disciplina speciale, Parte prima, seconda e terza; le qualifiche conseguibili sono quelle di cui alle categorie professionali dalla 3^a alla 6^a comprese.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i diciotto anni, salvo quanto previsto dal comma 2, art. 49, D.Lgs. n. 276/2003, e i ventinove anni. Il lavoratore con contratto di apprendistato non potrà essere retribuito a cottimo, nè essere destinato a lavori di manovalanza.

L'azienda informerà mensilmente la R.S.U. dell'avvenuta assunzione del lavoratore apprendista e a richiesta della medesima darà annualmente informazione sull'andamento dei processi formativi, sul numero degli apprendisti il cui contratto sia venuto a scadenza e per i quali sia intervenuta la conferma del rapporto a tempo indeterminato; darà inoltre informazione sui contenuti formativi dei piani individuali suddivisa per tipologia di profili formativi.

Su richiesta della Commissione di cui all'art. 2, Disciplina generale, Sezione prima (capitolo analisi congiunta) l'azienda farà pervenire un rapporto riferito al numero degli apprendisti assunti e ai processi formativi programmati.

Art. 2 (Trattamento di malattia e infortunio)

Per quanto riguarda il trattamento economico per infortunio e malattia degli apprendisti non in prova resta confermato che le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto dai corrispondenti articoli di cui alla Disciplina speciale, Parte prima e Parte terza.

Art. 3 (Periodo di prova)

Il periodo di prova dell'apprendista è di 30 giorni di effettivo servizio.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate.

Superato il periodo di prova, l'assunzione in qualità di apprendista sarà confermata mediante comunicazione scritta all'interessato.

Art. 4

(Apprendistato svolto presso diverse aziende)

Ferma restando una durata minima biennale, periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro, anche nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione, si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, nonchè di quanto previsto al successivo art. 7, purchè non separati da interruzioni superiori a 1 anno e purchè si riferiscano alle stesse attività.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi di apprendistato già compiuti e le attività per le quali sono stati effettuati.

A tal fine in caso di risoluzione del rapporto di apprendistato prima della scadenza naturale l'impresa rilascerà una certificazione che attesti il periodo di apprendistato svolto, la formazione attuata e la qualifica professionale oggetto dell'apprendistato.

Art. 5

(Durata dell'apprendistato)

La durata dell'apprendistato e le riduzioni del periodo stesso in relazione ai titoli di studio conseguiti dall'apprendista in scuole statali o parificate sono stabilite nella tabella seguente. Per avere diritto a essere ammesso ai minori periodi di apprendistato elencati sotto la tabella, l'apprendista, all'atto dell'assunzione o all'atto del conseguimento del titolo scolastico se conseguito durante i primi 12 mesi del periodo di apprendistato, dovrà presentare il titolo scolastico originale o apposito certificato autenticato.

Tabella della durata del periodo di apprendistato

- 42 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 3^a categoria;
- 52 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 4^a categoria;
- 60 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 5^a categoria;
- 60 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 6^a categoria;

Per gli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, inerenti alla professionalità da acquisire le suddette durate sono ridotte di mesi 6.

Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3^a categoria, così come stabilito dall'art. 4, Disciplina generale, Sezione 3^a, lett. C), punto II, al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrate in 3^a categoria; per le sole figure professionali addette a produzione in sede svolte su linea a catena/banco o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3^a categoria, la durata sarà pari a 24 mesi.

Per gli apprendisti in possesso di laurea in tutte le fattispecie di inquadramento la durata dell'apprendistato sarà di 36 mesi con inquadramento finale non inferiore alla 4^a categoria.

Al fine dell'inquadramento finale dell'apprendista al termine dell'apprendistato, per le professionalità di cui alla Disciplina speciale, Parte terza si terrà conto dei criteri di inserimento stabiliti alle lett. a) e b) del punto III, lett. C) dell'art. 4, Disciplina generale, Sezione terza del c.c.n.l.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato, la durata del medesimo e il relativo livello professionale da acquisire, nonchè il programma di formazione e le sue modalità di attuazione, saranno indicati nella lettera di assunzione unitamente alle indicazioni di cui all'art. 1, Disciplina generale, Sezione terza del c.c.n.l.

Art. 6

(Orario di lavoro)

L'orario di lavoro viene fissato in 40 ore settimanali.

Art. 7

(Inquadramento e retribuzione)

Il livello di inquadramento iniziale del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento. Trascorso un terzo del periodo di apprendistato la retribuzione e l'inquadramento saranno corrispondenti a quella minima contrattuale prevista per il livello superiore a quello di inserimento; trascorsi due terzi del periodo di apprendistato la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (per i lavoratori

destinati alla 4ª categoria il 2º e 3º periodo retributivi saranno ragguagliati a 17 mesi, ovvero a 15 mesi per i lavoratori cui si applichi la riduzione a 46 mesi di apprendistato).

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Il periodo di apprendistato verrà computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Art. 8

(Ferie, gratifica natalizia e 13ª mensilità)

Per le ferie, la gratifica natalizia e la 13ª mensilità si fa riferimento alle norme corrispondenti che regolano l'istituto a seconda delle categorie e qualifica di appartenenza dell'apprendista.

Art. 9

(Formazione)

Per l'apprendista sono previste 120 ore retribuite in ragione d'anno di formazione formale secondo un processo formativo strutturato e certificabile in conformità alla normativa vigente. Di tali ore almeno 40 complessive per ciascuno dei primi due anni e almeno 32 complessive per ciascuno degli anni successivi (ovvero quote proporzionali per frazione d'anno) saranno ore di formazione teorica ivi comprendendovi sia quella trasversale che professionalizzante.

Nell'ambito della Commissione di cui all'art. 2, Disciplina generale, Sezione prima (capitolo analisi congiunta) tenuto conto della realtà locale, delle offerte formative provenienti dalle strutture pubbliche e della specializzazione dei centri di formazione, e con riferimento ai lavoratori privi di titoli di scuola media superiore coerenti con l'attività per la quale qualificarsi, potrà essere concordato per determinate specifiche professionalità con inquadramento finale in 4ª categoria un incremento delle ore di formazione formale tecnico-pratica fino a 140 ore annue complessive, ovvero per determinate specifiche professionalità destinate ad inquadramento in 5ª e 6ª categoria fino a 160 ore annue complessive, ove siano disposte adeguate e correlate forme di finanziamento.

Le ore complessive di formazione formale, come previste dalle vigenti disposizioni normative, possono essere distribuite diversamente nell'arco di durata del contratto di apprendistato.

L'apprendista è tenuto a svolgere regolarmente e con diligenza la formazione formale.

La formazione formale dovrà comprendere per ciascuno dei primi due anni una parte denominata "trasversale" che riguarderà, in via esemplificativa, oltre ad un iniziale colloquio di orientamento, temi generali di cultura d'impresa e del lavoro, antinfortunistica, igiene, sicurezza sul lavoro, prevenzione infortuni, diritti e doveri, normativa disciplinare, disciplina del rapporto di lavoro, diritto del lavoro, competenze relazionali, organizzazione ed economia, e una parte denominata "professionalizzante" che riguarderà argomenti specifici legati alla qualifica professionale da conseguire. La formazione relativa all'igiene, sicurezza e prevenzione sarà effettuata all'inizio del rapporto di lavoro. La formazione trasversale sarà di 24 ore il primo anno e di 12 ore, o quota proporzionale per frazione d'anno, per l'anno successivo. Le restanti ore a concorrenza delle 40 teoriche avranno natura professionalizzante. La formazione trasversale, salvo quanto sotto previsto, verrà realizzata di norma all'esterno dell'azienda, anche in rapporto alle eventuali disposizioni regionali al riguardo, ovvero all'interno delle imprese che dispongano di capacità formativa.

La formazione professionalizzante sarà svolta internamente all'azienda, salvo diversa scelta aziendale anche quota parte di essa, individua nel PFI, anche in relazione all'eventuale offerta formativa proveniente dalle regioni. La formazione professionalizzante avverrà utilizzando le seguenti modalità: "on the job", affiancamento, e-learning, testimonianze, esercitazioni, visite aziendali. La formazione svolta all'interno dell'azienda, sarà attestata da dichiarazione dell'azienda stessa che, salvo diverse disposizioni regionali, sarà rilasciata al lavoratore al termine del percorso formativo.

La formazione trasversale potrà essere svolta all'interno dell'azienda da parte delle imprese formative; si considerano tali le imprese che:

- mettano a disposizione risorse umane idonee a trasferire competenze;

- abbiano presenza di locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione in relazione alla tipologia della medesima.

Al fine di seguire l'apprendista durante il periodo di insegnamento e per l'attivazione del contratto di apprendistato professionalizzante è necessaria la presenza di un "tutor" che dovrà possedere i requisiti di cui al D.M. 28 febbraio 2000 ed alle regolamentazioni regionali.

Il "tutor" può essere lo stesso imprenditore.

Piano formativo individuale

Il PFI, da allegare al contratto di apprendistato definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualifica da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato. Il PFI nel rispetto di eventuali disposizioni

regionali al riguardo, potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro solo in accordo tra lavoratore interessato, impresa e tutor.

Nel PFI l'azienda dovrà dichiarare la propria eventuale caratteristica di impresa formativa, che verrà comunicata alle istituzioni competenti previste dalla legislazione regionale e alla propria Associazione/Unione territoriale di appartenenza al fine di consentire un'implementazione di quanto previsto al terzo alinea, 3° comma, capitolo "Analisi congiunta della situazione economico-sociale dell'industria orafa e argentiera" di cui all'art. 2, Disciplina generale, Sezione prima del c.c.n.l.

Art. 10
(Attribuzione della qualifica professionale)

All'apprendista che, termini il periodo di apprendistato verrà riconosciuta la qualifica professionale, la quale sarà registrata nel libretto formativo unitamente alla formazione effettuata.

Il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Art. 11
(Profili formativi)

Per la definizione dei profili formativi le parti fanno riferimento a quanto deliberato da parte delle regioni. Le parti si incontreranno entro 30 giorni al fine di integrare, se congiuntamente ritenuto necessario, le disposizioni regionali con profili più specifici per i settori orafo e argentiero ovvero per definire i profili medesimi per le aree regionali ove questi non sono stati identificati ed in tal caso sarà valutato il ricorso all'assistenza dell'ISFOL, ovvero di far diretto riferimento ai profili già definiti dall'ISFOL stesso.

Art. 12
(Decorrenza)

Il presente contratto - che forma parte integrante del contratto nazionale 30 gennaio 2006 di cui segue le sorti - entra in vigore dal 1° marzo 2006 e si applica ai contratti di apprendistato stipulati a partire da tale data. Entro la scadenza della parte normativa del c.c.n.l. le parti verificheranno la congruità della presente disciplina con l'eventuale evoluzione delle disposizioni normative al riguardo, al fine di apportare alla medesima gli opportuni conseguenti adeguamenti.

Art. 13
(Previdenza complementare)

Per i lavoratori di cui al presente contratto di apprendistato che si iscrivono a Cometa, il contributo mensile è elevato a 1,5% della retribuzione secondo i criteri stabiliti dagli accordi già in essere.

Art. 14
(Disposizioni finali)

Per assumere mediante contratti di apprendistato le aziende debbono aver mantenuto in servizio almeno il 70% (con arrotondamento all'unità inferiore o superiore del resto frazionario, come d'uso) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato, stipulato ai sensi della normativa di cui al D.Lgs. n. 276/2003, sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che per qualsiasi causa non hanno concluso il periodo di apprendistato, nonchè i contratti non trasformati in rapporto a tempo indeterminato, in misura pari a quattro. Si considerano mantenuti in servizio gli apprendisti il cui rapporto di apprendistato sia stato trasformato in rapporto a tempo indeterminato prima della scadenza.

In relazione all'accordo del 30 gennaio 2006, le parti concordano il seguente testo riguardante la quota di servizio sindacale:

Quota contribuzione "una tantum"

Le aziende mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal mese di aprile 2006 e fino al mese di giugno 2006, comunicheranno che in occasione del rinnovo del c.c.n.l. i Sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al Sindacato una quota associativa straordinaria di 30,00 euro da trattenere sulla retribuzione afferente il mese di luglio 2006.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga afferenti le retribuzioni del mese di aprile 2006 e fino a quelle afferenti le retribuzioni del mese di giugno 2006, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del Sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 20 luglio 2006.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni imprenditoriali alle Organizzazioni sindacali di FIM, FIOM e UILM territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul c/c bancario n. 45111 intestato a FIM-FIOM-UILM - Contratti aziende minori presso BNL Roma Bissolati - codice CIN X - ABI 01005 - CAB 03200.

///

Accordo 8 gennaio 2007 in materia di profili formativi

Schemi esemplificativi dei profili formativi
(sottoscritto in data 8 gennaio 2007)

Premessa

I profili formativi, descrivono conoscenze e competenze utili a redigere il Piano formativo individuale che costituisce l'effettivo percorso formativo dell'apprendista e che è parte integrante del contratto individuale di apprendistato.

I profili formativi devono essere considerati un riferimento da utilizzare seguendo il criterio dell'analogia nel caso di figure professionali non specificamente individuate ovvero nel caso in cui necessitassero di integrazione di conoscenze e competenze, atteso il fatto che essi potranno essere implementati nel tempo dalle parti sottoscrittrici (anche con il concorso dell'ISFOL).

Ne consegue che:

- i profili di competenza descritti si devono intendere come "le competenze obiettivo" della formazione professionalizzante ovvero le conoscenze e le capacità che l'apprendista deve conseguire al termine del percorso formativo, lungo la durata del contratto, in modo da potere assolvere a quanto richiesto dalla categoria prevista dall'inquadramento finale, che determina l'ampiezza della descrizione del profilo.

In relazione a questa premessa, di seguito si declinano i profili di competenze relativi alle figure professionali - obiettivo.

Addetto/Tecnico di officina e operatore macchine utensili

Figure professionali

Addetto a macchine manuali e semiautomatiche

Addetto a macchine CNC

Fresatore

Tornitore

Trapanista

Montatore

Attrezzista

Lapidatore

Area di attività

L'addetto, sulla base di prescrizioni o cicli di lavoro o disegni, utilizzando anche procedure informatiche, conduce macchine operatrici mettendone a punto la regolazione e controllando la qualità della lavorazione; è in grado di intervenire in operazioni di manutenzione ordinaria e preventiva.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione

Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera

Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo

Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo

Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine

Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità

Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta

Conoscere le caratteristiche ed il funzionamento delle macchine anche a CNC (fresatrici, torni, rettifiche, saldatrici, centri di tornitura, centri di lavoro, ecc.) e capacità di lavoro della macchina

Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione (montaggio, codifica, presetting) in base alla scheda utensili ricevuta

Saper eseguire le operazioni di misura previste dalla scheda controllo qualità e registrare i dati rilevati garantendo lo standard qualitativo richiesto in autocontrollo

Conoscere i principi base dell'informatica e dei linguaggi di programmazione utilizzati

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro

Addetto/tecnico alle attività preparatorie

Figure professionali

Fonditore e preparatore leghe

Trafilatore

Laminatore

Stampatore

Affinatore

Saggiatore

Area di attività

L'addetto, avendo presente il ciclo di produzione e/o la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi, eventualmente variandone alcuni parametri secondo scheda tecnica predisposta, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto in fase di lavorazione.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione

Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera

Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal sistema di qualità aziendale

Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità

Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti

Conoscere ed applicare gli elementi di base del processo di lavorazione dei materiali

Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione

Saper eseguire la saldatura con tecnologia manuale e/o automatizzata

Essere in grado di monitorare la qualità del semilavorato in uscita

Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

Addetto/tecnico di microfusione e attività correlate

Figure professionali

Cerista

Tagliatore di gomme

Fonditore

Preparatore di cilindri

Area di attività

L'addetto, avendo presente il ciclo di produzione e/o la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi, eventualmente variandone alcuni parametri secondo scheda tecnica predisposta, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto in fase di lavorazione.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione

Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera

Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal sistema di qualità aziendale

Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e la scheda di controllo qualità
Saper verificare la corrispondenza tra il semilavorato prodotto e il disegno tecnico/creativo
Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
Conoscere ed applicare gli elementi di base del processo di preparazione dei materiali
Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
Essere in grado di monitorare la qualità del semilavorato in uscita
Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

Addetto/tecnico di assemblaggio e lavorazioni sul semilavorato

Figure professionali

Banconista
Incassatore
Incisore
Cesellatore

Area di attività

L'addetto, sulla base di indicazioni, schede, disegni tecnici o schemi/cicli di lavorazione, esegue lavori di precisione sul semilavorato, anche mediante l'assemblaggio di varie parti del prodotto.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine
Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
Saper eseguire la saldatura con tecnica manuale e/o automatizzata
Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro

Addetto/tecnico di finissaggio

Figure professionali

Pulitore
Sgrassatore
Asciugatore
Addetto alla galvanica
Bruschiatore/Spazzolatore
Smaltatore
Lucidatore

Area di attività

L'addetto, sulla base di indicazioni o di disegni, esegue sul prodotto predefinito operazioni di precisione relative alla finitura superficiale per la realizzazione del prodotto finale.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo

Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
Saper verificare la corrispondenza tra un semilavorato prodotto e il prodotto finito
Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione
Conoscere, preparare e manutendere gli eventuali impianti necessari per la lavorazione
Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro

Addetto/tecnico al controllo ed al collaudo di qualità/estetico funzionale

Figure professionali

Addetto prove
Operatore di laboratorio
Addetto controllo qualità/estetica/funzionale
Tecnico di laboratorio
Tecnico di sala prove

Area di attività

L'addetto interagisce sia esternamente che all'interno dell'azienda con le altre funzioni, è in grado di verificare che il prodotto, anche sotto il profilo estetico, sia conforme ai requisiti richiesti e ai canoni forniti dai clienti e dalla progettazione, è in grado di verificare la fattibilità in base a standard qualitativi di accettabilità, controlla il processo produttivo utilizzando strumentazioni e prove di laboratorio.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal sistema di qualità aziendale
Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza
Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
Saper utilizzare la metodologia e la strumentazione adeguata per effettuare il collaudo, comprese le prove meccaniche e di funzionalità, in riferimento a quanto richiesto dalla scheda controllo qualità
Conoscere ed applicare i metodi per le verifiche di conformità del prodotto finito o semilavorato
Saper verificare le schede di autocontrollo pervenute dalla produzione
Conoscere ed usare la documentazione tecnica per registrare le fasi del lavoro ed i risultati
Conoscere i metodi, le tecniche e gli strumenti di controllo e collaudo di prodotti con complesse funzioni logiche e tecnologiche
Conoscere e saper utilizzare gli strumenti di misura manuali e computerizzati
Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
Conoscere la normativa internazionale sulla certificazione di qualità e le procedure relative alla gestione degli strumenti
Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
Conoscere e saper applicare le tecniche di analisi e controllo delle prestazioni di un processo (SPC)
Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro
Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici

Addetto/tecnico di amministrazione aziendale

Figure professionali

Contabile

Area di attività

L'addetto è in grado di operare nel settore amministrativo dell'azienda, eseguendo, anche tramite l'ausilio dei supporti informatici dedicati, operazioni di imputazione dei dati e contabilizzazione dei fatti amministrativi, di sistemazione, rettifica e chiusura dei conti; effettua i necessari interventi operativi sulle posizioni contabili dei clienti e dei fornitori, eseguendo verifiche ed elaborando situazioni preventive e/o consuntive, con particolare riferimento all'elaborazione del bilancio civilistico e fiscale dell'azienda.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

Conoscere i principi economici, finanziari e contabili
Conoscere le principali normative fiscali vigenti
Essere in grado di effettuare le rilevazioni contabili in partita doppia (contabilità clienti, fornitori, contabilità IVA)

Conoscere e saper utilizzare i diversi mezzi e sistemi di pagamento ed incasso
Essere in grado di impostare il primo bilancio di verifica
Conoscere i criteri generali che guidano l'interpretazione e la lettura del bilancio d'esercizio
Essere in grado di leggere i dati di bilancio per poter valutare i risultati conseguiti dalla propria azienda
Essere in grado di utilizzare gli strumenti previsti dal sistema gestionale aziendale per le registrazioni delle operazioni e dei fatti contabili

Conoscere l'ambiente dell'office automation ed essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware
Essere in grado di impostare documenti di testo semplici e di creare ed automatizzare tabelle semplici per elaborazioni extracontabili

Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione e l'archiviazione dei documenti contabili
Conoscere ed applicare i criteri di valutazione per le operazioni di chiusura dei conti e redazione del bilancio

Essere in grado di effettuare verifiche mirate in ambito contabile, fiscale e dichiarativo
Conoscere i principali indici di redditività, finanziari e patrimoniali
Essere in grado di elaborare dei dati informativi del bilancio per la redazione di report significativi
Saper lavorare in un team
Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Addetto ai servizi generali aziendali

Figure professionali

Segretario - Segretario assistente
Addetto compiti vari di ufficio
Centralinista telefonico

Area di attività

L'addetto è in grado di produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne con strumenti adeguati compresi quelli telematici, smistare richieste telefoniche, documenti cartacei ed informatici, organizzare, accedere a ed utilizzare archivi.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

Conoscere e applicare le tecniche della comunicazione verbale e telefonica per la gestione della relazione interpersonale
Conoscere le componenti, le fasi e gli obiettivi della comunicazione scritta e delle principali forme di comunicazione aziendale

Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione della posta e l'archiviazione dei documenti cartacei

Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per l'organizzazione delle riunioni
Conoscere e applicare le procedure per l'organizzazione di viaggi di lavoro
Conoscere la funzionalità dell'office automation
Conoscere gli elementi di base per navigare nella rete Internet e gestire la posta elettronica
Conoscere l'ambiente dell'office automation ed essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware

Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto
Conoscere e saper utilizzare le funzionalità avanzate dei software applicativi, quali per esempio, programmi di scrittura, calcolo, presentazione, ecc.

Essere in grado di produrre documenti semplici e complessi, tabelle e grafici relativi, presentazioni efficaci e sapere integrare i file relativi agli applicativi utilizzati
Saper lavorare in un team
Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Addetto/tecnico sistemi informatici e telematici

Figure professionali

Operatore
Programmatore
Analista
Programmatore
Tecnico programmatore di assistenza e installazione

Area di attività

L'addetto è in grado di eseguire operazioni di data entry sui sistemi informatici gestionali, effettuare l'analisi dei processi organizzativi aziendali e delle relative attività, per elaborare, anche con il supporto di specialisti esterni, procedure per la gestione del sistema informativo aziendale (come ad es. amministrazione, produzione, commerciale,); è in grado sviluppare programmi e di realizzarne la manutenzione e personalizzazione utilizzando, anche in modo integrato, gli strumenti informatici e telematici aziendali e attraverso la conoscenza dei linguaggi di programmazione necessari; fornisce un supporto operativo agli utenti degli strumenti hardware e software in dotazione, intervenendo, in caso di anomalie, per il ripristino della funzionalità.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

Conoscere le metodiche e saper utilizzare gli strumenti per la creazione, disegno ed analisi dei processi aziendali che prevedono il ricorso a tecnologie informatiche
Conoscere le metodologie di rilevazione dei fabbisogni informativi
Conoscere ed utilizzare le metodologie e le tecniche di rappresentazione dei processi a contenuto informatico
Essere in grado di utilizzare gli strumenti informatici a supporto delle metodologie e tecniche di analisi
Eseguire operazioni di caricamento ed estrazione dei dati sui sistemi informatici aziendali
Conoscere gli strumenti hardware per progettare architetture informatiche di rete
Essere in grado di utilizzare i principali linguaggi di programmazione per realizzare, modificare e personalizzare programmi
Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativo o informativo tra le sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici
Saper lavorare in un team
Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico acquisti

Figure professionali

Approvvigionatore

Area di attività

L'addetto, nel quadro degli obiettivi e delle attività della funzione acquisti, è in grado di affrontare le problematiche determinate dall'oggetto/servizio acquistato, attraverso la scelta e l'omologazione dei fornitori; è in grado di considerare gli aspetti procedurali legati alla determinazione dei fabbisogni interfacciandosi con la logistica aziendale per la gestione delle richieste d'acquisto; sa pervenire alla formulazione delle richieste d'offerta ed alla loro valutazione anche per mezzo delle conoscenze degli aspetti legali dei contratti di acquisto e della capacità di gestire la trattativa sia dal punto di vista tecnico che comportamentale.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

Conoscere le problematiche determinate dall'oggetto/servizio acquistato
Essere in grado di gestire gli aspetti procedurali legati alla determinazione dei fabbisogni e per l'elaborazione del budget degli approvvigionamenti
Conoscere e saper utilizzare le tecniche per la valutazione e selezione dei fornitori
Essere in grado di gestire le richieste di acquisto
Conoscere gli aspetti legali riferiti alle tipologie di contratti maggiormente utilizzate
Essere in grado di formulare le richieste di offerta e di valutare le offerte
Essere in grado di gestire una trattativa d'acquisto dal punto di vista tecnico e comportamentale
Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra le sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici con particolare riferimento alla programmazione della produzione e alla gestione delle scorte e dei magazzini
Essere in grado di utilizzare gli strumenti previsti dal sistema gestionale aziendale e le tecniche e gli strumenti per l'e-procurement

Saper lavorare in un team
Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area selezione/sviluppo/formazione risorse umane

Figure professionali

Addetto alla selezione/sviluppo/formazione delle risorse umane

Area di attività

Il tecnico area gestione del personale possiede padronanza degli strumenti, metodi e tecniche per la pianificazione, programmazione e controllo della gestione del personale.

Utilizzo le risorse (tecniche ed economiche) assegnate, svolgendo i propri compiti in una ottica di integrazione con le altre funzioni/processi aziendali e di miglioramento tecnico-organizzativo anche grazie a capacità di problem setting/solving e di innovazione.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione personale

Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e gestione delle risorse umane

Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "personale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali

Conoscere gli elementi fondamentali relativi alla progettazione di una struttura organizzativa

Conoscere gli strumenti e le metodologie per il reclutamento e la selezione del personale

Conoscere gli strumenti, le metodologie e la normativa per la formazione, lo sviluppo e la valutazione del personale

Essere in grado di utilizzare software applicativi e strumenti informatici e telematici a supporto delle attività gestite

Essere in grado di pianificare, gestire e controllare le variabili organizzative ed economico-finanziarie più rilevanti per l'attività; essere in grado di strutturare efficacemente le attività, le risorse possedute, il tempo disponibile per il raggiungimento di un obiettivo (organizzazione/programmazione)

Essere in grado di catturare l'attenzione dell'interlocutore attraverso una comunicazione chiara, sintetica ed esaustiva, mostrando interesse verso il confronto e l'ascolto attivo delle opinioni altrui al fine di favorire e sviluppare le relazioni interpersonali (comunicazione)

Essere in grado di individuare e risolvere i problemi analizzandoli e giungendo rapidamente alla proposta di soluzioni efficaci e coerenti, mantenendo una visione integrata di tutte le variabili presenti (ad esempio economiche, aziendali, umane, tecniche e di contesto) (elaborazione sistemica/problem setting/solving)

Essere in grado di individuare soluzioni innovative e promuovere nuove modalità nel risolvere i problemi creando nel proprio ambito di riferimento le condizioni perchè ci possa essere innovazione (innovazione)

Essere in grado di coordinare tecnicamente un gruppo di lavoro funzionale o interfunzionale costituito da persone interne e/o esterne all'azienda

Saper lavorare in un team

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area marketing

Figure professionali

Addetto al marketing

Area di attività

Il tecnico area marketing, possiede padronanza degli strumenti, metodi e tecniche che permettano di svolgere funzioni di marketing strategico ed operativo.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "marketing e vendite"

Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale

Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "marketing e vendite" e le interazioni con le altre funzioni aziendali

Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie di analisi del mercato e della concorrenza

Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie per l'individuazione dei bisogni del cliente e di formulazione di risposte adeguate

Capacità di gestione delle principali leve del marketing mix: prodotto, prezzo, distribuzione e comunicazione

Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandone le linee guida per il futuro

Essere in grado di cogliere e di rispondere alle esigenze sia del cliente interno che esterno, ponendosi nell'ottica che il proprio lavoro è rivolto ad un cliente finale, andando anche oltre la propria competenza specifica (orientamento al cliente)

Saper lavorare in un team di lavoro

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area amministrazione/gestione del personale

Figure professionali

Addetto all'ufficio del personale

Area di attività

Il tecnico area amministrazione del personale, possiede la conoscenza del diritto del lavoro e del c.c.n.l. di riferimento, della padronanza degli aspetti giuridici, amministrativi e fiscali che regolano il rapporto di lavoro.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

Conoscere le tematiche inerenti la costituzione, gestione ed estinzione del rapporto, in particolare per quanto attiene il profilo giuslavoristico

Conoscere gli adempimenti amministrativi previdenziali e fiscali relativi a tutte le fasi del rapporto di lavoro, dall'instaurazione alla risoluzione

Essere in grado di utilizzare gli strumenti operativi per l'attività di amministrazione del personale

Essere in grado di applicare le modalità di calcolo degli elementi retributivi, contributivi e fiscali per la predisposizione del cedolino paga e la compilazione della modulistica previdenziale e fiscale

Relazionarsi con le rappresentanze sindacali interne e con le Organizzazioni sindacali

Relazionarsi con le Associazioni datoriali territoriali e di categoria

Conoscere gli specifici approfondimenti sulla applicazione di alcune disposizioni che riguardano l'amministrazione del personale, focalizzando l'analisi sulle novità introdotte dalle disposizioni di legge in materia

Essere in grado di utilizzare software applicativi e strumenti informatici e telematici a supporto delle attività gestite

Saper lavorare in un team di lavoro

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area pianificazione e controllo

Figure professionali

Addetto al controllo di gestione

Area di attività

Il tecnico area pianificazione e controllo possiede la padronanza degli strumenti, metodi e tecniche per la pianificazione, programmazione e controllo economico.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

Conoscere le logiche e le modalità di pianificazione di lungo e medio e di programmazione di breve termine

Conoscere le procedure tecnico-amministrative più appropriate, sia per aziende con produzioni in serie e/o processo che per quelle operanti su commessa

Essere in grado di impostare un piano di contabilità industriale (piano dei conti, piano dei centri, dei prodotti)

Conoscere le principali configurazioni di costo e capacità di utilizzo a fini gestionali

Conoscere ed essere in grado di utilizzare le metodologie di controllo gestionale, sia dal punto di vista tecnico che dal punto di vista amministrativo

Conoscere ed essere in grado di utilizzare le metodologie di base per impostare correttamente e/o migliorare le procedure di elaborazione del budget

Essere in grado di realizzare l'aggregazione dei dati, la consuntivazione e la costruzione di report significativi

Saper lavorare in un team di lavoro

Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "pianificazione e controllo" e le interazioni con le altre funzioni aziendali

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area elaborazione dati

Figure professionali

Addetto all'elaborazione dati

Area di attività

Il tecnico area elaborazione dati conosce in modo approfondito i processi organizzativi primari e di supporto e le relative attività, ha padronanza degli strumenti, linguaggi, software dell'information e communication technology, contribuisce allo sviluppo ed alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

Conoscere le metodiche e saper utilizzare gli strumenti per la creazione, il disegno e l'analisi dei processi aziendali che prevedono il ricorso a tecnologie informatiche

Eseguire operazioni di caricamento e di estrazione dei dati sui sistemi informatici aziendali

Conoscere gli strumenti hardware per progettare architetture informatiche di rete

Essere in grado di utilizzare i più diffusi linguaggi di programmazione per realizzare, modificare e personalizzare programmi (ovviamente in relazione a quanto già in dotazione aziendale)

Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "elaborazione dati" e le interazioni con le altre funzioni aziendali

Suggerire modifiche/integrazioni nell'acquisizione e nel flusso dei dati sui sistemi in dotazione

Saper lavorare in un team di lavoro

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area ricerca & sviluppo

Figure professionali

Addetto all'ufficio ricerca e sviluppo

Area di attività

Il tecnico area ricerca & sviluppo, conoscendo le tecnologie di comparto, è in grado di implementare e gestire progetti e programmi di ricerca e sviluppo per l'innovazione di prodotto e di processo.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

Conoscere le logiche dello sviluppo innovativo del prodotto (lean development)

Saper interpretare ed applicare le tecniche ed i metodi di programmazione delle attività secondo le logiche del Project Management

Conoscere e saper utilizzare le metodologie per la gestione di progetti e programmi di ricerca e sviluppo (ad esempio product lifecycle management, engineering collaboration, ecc.)

Conoscere le tecniche e gli strumenti per la sperimentazione e la prototipazione rapida e virtuale (ad esempio digital mock up, simulazioni CAE, visual prototyping, ecc.)

Conoscere e saper utilizzare le tecniche, gli strumenti e le metodologie per l'integrazione tra la sperimentazione virtuale e quella fisica

Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "ricerca & sviluppo" e le interazioni con le altre funzioni aziendali

Saper lavorare in un team di lavoro

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area produzione

Figure professionali

Addetto all'ufficio produzione

Area di attività

Il tecnico area produzione conoscendo le tecniche organizzative e le metodologie per la gestione delle "operations" è in grado di coordinare le risorse assegnate ad un reparto e/o ad una o più linee di produzione monitorando i risultati in termini di produttività e qualità delle lavorazioni.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

Sapere applicare le tecniche di studio dei metodi, di misurazione dei tempi, studio del lay-out e del flusso delle lavorazioni, utilizzando le metodologie e gli strumenti per impostare programmi per la valutazione dell'efficienza e per il recupero della produttività delle lavorazioni

Sapere analizzare il processo ed i cicli di lavorazione per proporre soluzioni tecnologiche per la razionalizzazione ed il miglioramento delle lavorazioni

Conoscere gli strumenti operativi del sistema logistico

Sapere applicare le tecniche previste dai sistemi di programmazione (MRP, "push" e "pull") e loro evoluzioni, elaborare programmi di produzione e applicare tecniche e strumenti per il controllo del loro avanzamento

Saper interpretare ed applicare le tecniche ed i metodi di programmazione delle attività secondo le logiche della produzione su commessa e del Project Management

Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "produzione" e le interazioni con le altre funzioni aziendali

Saper lavorare in un team di lavoro

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area manutenzione

Figure professionali

Addetto all'area manutenzione

Area di attività

Il tecnico area manutenzione, grazie alla conoscenza delle tecniche organizzative e delle metodologie per la gestione della manutenzione è in grado di coordinare le risorse assegnate per garantire l'efficienza degli impianti e dei macchinari riducendo i tempi di fermo macchina per il ripristino delle anomalie di funzionamento.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

Conoscere il ruolo della manutenzione nell'azienda e la sua integrazione con il processo produttivo

Conoscere gli indicatori di affidabilità dei sistemi produttivi

Conoscere le politiche e le logiche di manutenzione (pronto intervento, manutenzione programmata, manutenzione preventiva - su condizione)

Conoscere ed essere in grado di applicare le tecniche per l'organizzazione degli interventi di manutenzione

Conoscere le caratteristiche e la struttura del sistema informativo per la manutenzione (gestione "ordini di lavoro", "diari macchina", ecc., reporting di manutenzione)

Conoscere le logiche della manutenzione autonoma in termini di distribuzione delle competenze tra area produzione ed area manutenzione

Conoscere i nuovi modelli organizzativi della manutenzione (unità autonome di produzione, ecc.)

Conoscere i concetti base del TPM (Total Productive Maintenance) e le modalità organizzative per la sua introduzione in azienda

Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "manutenzione" e le interazioni con le altre funzioni aziendali

Saper lavorare in un team di lavoro

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Addetto area commerciale

Figure professionali

Addetto all'ufficio commerciale

Area di attività

L'addetto area commerciale, sulla base delle conoscenze tecnico/specialistiche in possesso e delle capacità richieste per una corretta copertura del ruolo, è in grado di gestire le attività tecnico-professionali della funzione commerciale, cura la relazione con il mercato e la clientela per l'analisi delle esigenze e dei bisogni, promuove l'offerta aziendale e predispone soluzioni tecniche e proposte economiche.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

Conoscere le caratteristiche del settore/comparto di appartenenza e dei principali processi, tecnologie, prodotti/servizi aziendali e possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera (comparto aziendale)

Conoscere i processi, le procedure ed i documenti che competono alla funzione/processo, (processi interni) ovvero:

- conoscere le procedure interne per la gestione economico-finanziaria, la gestione dei rapporti con le altre funzioni/processi, servizi, uffici, enti produttivi
- conoscere le procedure previste dal sistema qualità
- conoscere il sistema gestionale aziendale

Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "commerciale"

Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale

Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "commerciale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali

Conoscere le logiche dell'orientamento al mercato ed applicare gli strumenti del marketing

Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandone le linee guida per il futuro

Conoscere e sapere rappresentare l'offerta di servizi e prodotti dell'azienda anche dal punto di vista tecnico

Essere in grado di predisporre soluzioni tecniche e proposte economiche

Essere in grado di identificare le fasi in cui si articola il processo di vendita (dalla prospezione al post-vendita)

Conoscere e padroneggiare gli strumenti e le metodologie principali per la gestione dell'attività di vendita dal punto di vista dell'organizzazione dell'attività

Conoscere i principi dell'orientamento al cliente

Conoscere i principi e gli elementi di base della relazione interpersonale e della comunicazione efficace (verbale e non verbale)

Essere in grado di gestire le criticità dell'agire comunicativo

Applicare i metodi e le tecniche per la negoziazione e la gestione delle obiezioni

Conoscere i principi della comunicazione telefonica

Conoscere ed saper utilizzare gli strumenti necessari alla predisposizione e alla verifica dei risultati raggiunti dalla propria attività

Saper lavorare in un team di lavoro

Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro