1

Il giorno 30 gennaio 2006

TRA

FEDERORAFI E FEDERARGENTIERI

E

FIM CISL – FIOM CGIL – UILM UIL

è stata concordata l'allegata ipotesi di accordo per il rinnovo del C.C.N.L. 7 aprile 2000 per i dipendenti delle aziende industriali per la lavorazione di prodotti di oreficeria, gioielleria e bigiotteria prevalentemente in metalli e/o materiali preziosi, nonché delle unità produttive e di servizio che abbiano con il settore orafo-argentiero interconnessioni di significativa rilevanza.

INCREMENTI RETRIBUTIVI DEI MINIMI TABELLARI

Le parti convengono che ai minimi tabellari vigenti al 31.12.2003 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^	40,62	25,00	8,13	73,75
2^	47,53	29,25	9,51	86,29
3^	56,06	34,50	11,22	101,78
4^	59,31	36,50	11,87	107,68
5^	65,00	40,00	13,00	118,00
5^ S	71,90	44,25	14,39	130,54
6^	79,22	48,75	15,84	143,81
7^	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 del protocollo del 23 luglio 1993 i quali saranno assunti a riferimento anche in sede di prossimo rinnovo del Ccnl, 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 secondo comma dell'art. 2120 Codice Civile, 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.

Art. 6 DISCIPLINA GENERALE SEZIONE PRIMA

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 orafoargentiero, 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 lettera 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.

4

Art. 5 DISCIPLINA GENERALE – SEZIONE SECONDA

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. 4 DISCIPLINA GENERALE SEZIONE TERZA

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 corrispettivo scioglimento delle Federazioni Orafi e Argentieri e per esse delle aziende orafe, argentiere, posatiere-argentiere rappresentate, dalle obbligazioni in tale presupposto assunte.
Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti si obbligano a intervenire perché non siano proposte le azioni di cui sopra.
L'iniziativa di dichiarare lo scioglimento delle obbligazioni di cui sopra è di competenza esclusiva delle nominate Federazioni a livello nazionale, previo esame con le Organizzazioni sindacali stipulanti.

A) DECLARATORIA, ESEMPLIFICAZIONI DEI PROFILI ED ESEMPI

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi.
Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore, e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.
I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche e dei lavoratori della 1a categoria, non indicate perché già sufficientemente definite nelle declaratorie.

1a CATEGORIA

5

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.

5

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

Lavoratori che eseguono operazioni di sbozzatura o di smerigliatura sul tornio.
Sbozzatore 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 bruschiatura, 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 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.

5

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 tranceo attrezzi equivalenti o macchine e loro parti.
Montatore di macchine.
Attrezzista.

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

Lavoratori che eseguono operazioni di fusione.
Fonditore.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lavoratori che compiono operazioni semplici di incisione.

5

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 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.

5

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 diesecuzione, 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.

5

Tornitore in lastra.

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

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

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

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

Lavoratori che compiono operazioni complesse di incisione.
Incisore.

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

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

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

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

Lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, rilevano, riscontrano, ordinano anche su moduli o secondo schemi preordinati, dati anche diversi,

elaborando situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti e se del caso effettuano imputazioni di conto.
Contabile.

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

Lavoratori che, in base a precise istruzioni e documentazione già esistenti, disegnano particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti semplici di un impianto e/o apportano semplici modifiche su disegni già esistenti, riportando quotature e dati ricavati da tabellari o norme di lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta dei materiali;
ovvero eseguono in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o danno corretta veste formale a schizzi già completi.
Disegnatore particolarista.
Lucidista particolarista.

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

5a CATEGORIA

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 tecnicopratica 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

5

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 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.

5

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

5

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'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.

5

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 possessodi elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnicopratico 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 inprestazioni 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 dall'1 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 aziendalmente 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 aziendalmente 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

5

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

5

possedendo le conoscenze e le tecnologie inerenti la propria attività e quelle affini l'incastonatura di qualsiasi tipo di gemme in oggetti di gioielleria e/o oreficeria fine applicando alla perfezione le varie tecniche (a griffe, buco d'ape, pavé, a battuta, a rotaia, ecc.).
Orafo incastonatore.

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

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

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 loroimpartite;
- 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.

5

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 o 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,

5

impostandole nelle linee generali per quanto concerne le condizioni di lavorazione e di utilizzo dei mezzi e delle attrezzature e, ove richiesto, collaborano con altri enti per l'introduzione di nuove tecnologie riferite ai prodotti o ai mezzi di produzione.
Analista di metodi.
Analista di processi e cicli.

7a CATEGORIA

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 1956, 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 C.C. e dell'articolo 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 alte 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 7^ 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

5

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

C) MOBILITA' PROFESSIONALE

Premesso che:

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

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

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

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

Le possibilità di realizzazione delle suddette iniziative di sviluppo delle capacità professionali dei lavoratori e i loro criteri informatori 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 lettera 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 professional 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 18° 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 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 categorie 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.

5

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 2^ alla 3^ categoria, nell'ambito della mobilità professionale dei lavoratori di cui alla disciplina speciale parte 1^, 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 ccnl.**

6

Art. 5 - DISCIPLINA GENERALE SEZIONE TERZA

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 massimaalle ore 13 del sabato, fatta eccezione in ogni caso per le attività elencate nell'allegato e per l'articolo 5 bis.
Il limite di cui all'art. 13 comma 1 del Dlgs 8.4.2003 n. 66 per i lavoratori notturni che prestino orario plurisettimanale, è riferito alciclo 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 qualigià 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 delsabato.

PERMESSI ANNUI RETRIBUITI

Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, a decorrere dal 1/1/2001, sono riconosciute ai lavoratori, in ragione d'anno di servizio ed in misura

proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore 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 C.C.N.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

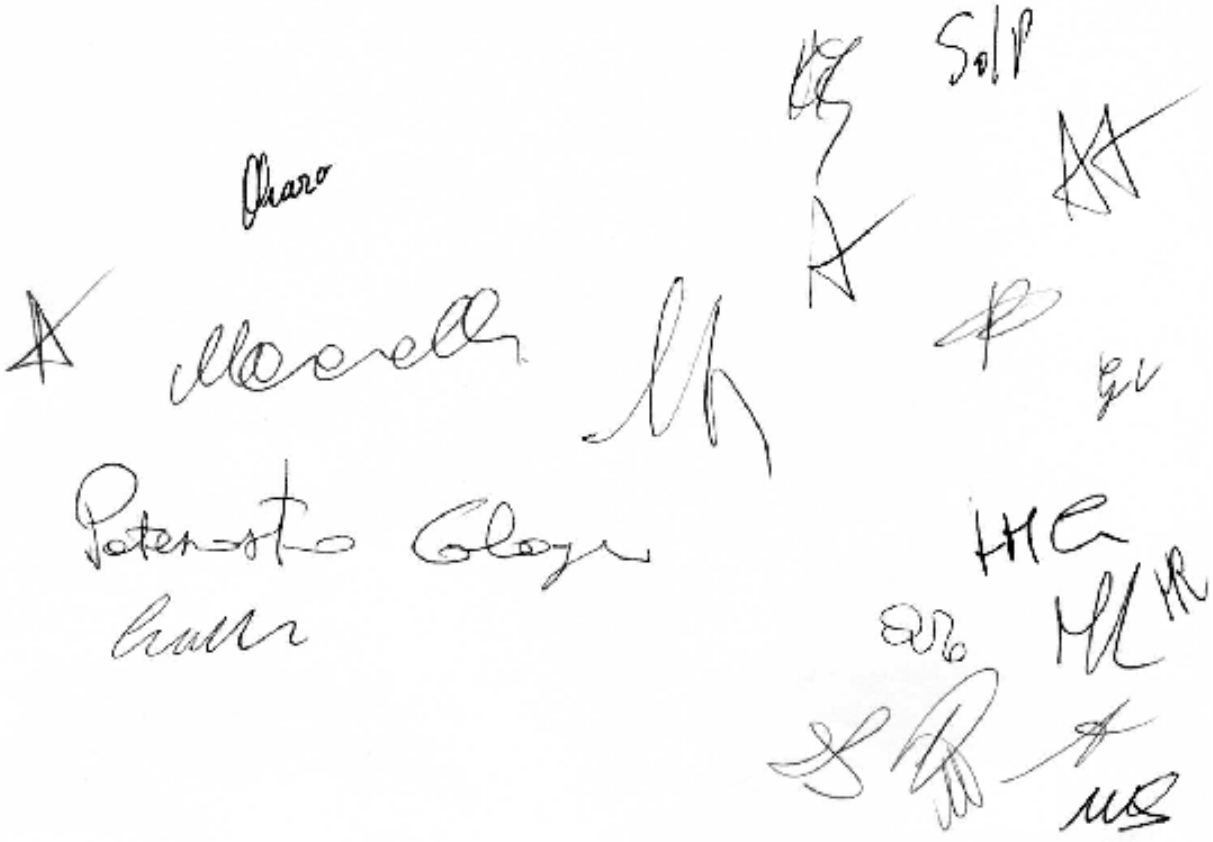
1) La disciplina riguardante i permessi annui retribuiti di cui al presente articolo decorrerà dal 1 gennaio 2001. Fino a tale data rimarranno in vigore le relative norme previste dal C.C.N.L. 14 dicembre 1994.

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 art. 8 Disciplina Speciale parte prima e art. 7 Disciplina Speciale parte terza non hanno inteso dare attuazione all'art.4, comma 1 del Dlgs 66/2003, né al rinvio previsto dall'art. 8, comma 3, del Dlsg 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 DISCIPLINA GENERALE SEZIONE TERZA

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

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

7

rispetto al loro ridotto orario, anche i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale, verticale e misto.

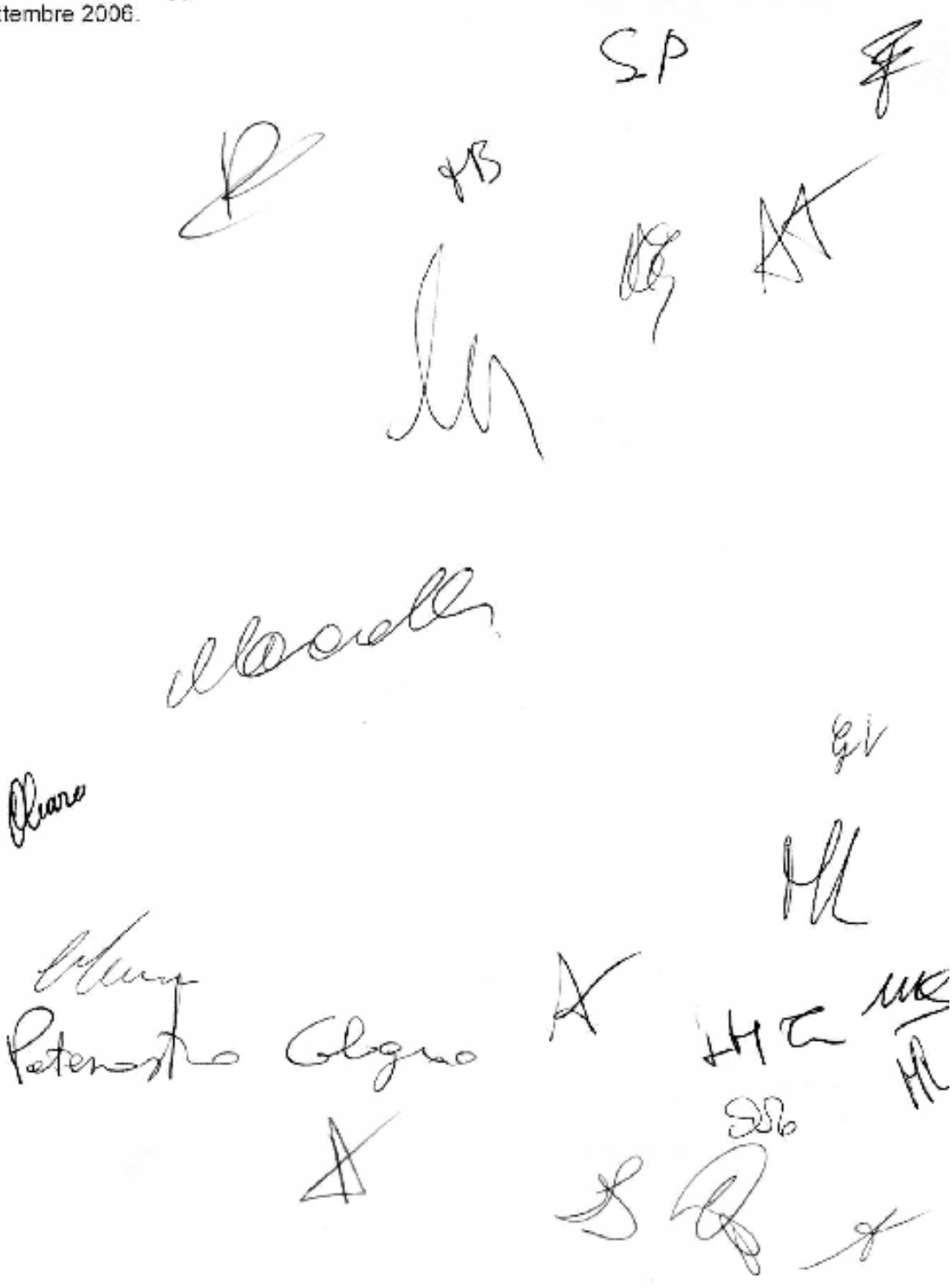
DICHIARAZIONE A VERBALE

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 criteridi proporzionalità diretta di tutti gli istituti normativi ed economici, se compatibili con le sue particolari caratteristiche.

8

MERCATO DEL LAVORO

Al fine di dare completezza alla parte normativa del ccnl, la disciplina delle seguenti materie: contratti a termine, contratti di somministrazione a tempo determinato e contratti di inserimento sarà oggetto di una fase di successivacontrattazione da svolgersi nel mese di settembre 2006.



9

Art. 27 DISCIPLINA GENERALE – SEZIONE TERZA

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 articolo 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

9

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 RSU, 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 RSU.
Le aziende forniranno annualmente alla RSU 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 RSU ovvero di accordo con le medesime ove questo non sia già intervenuto ad altro livello.

10

Art. 8 DISCIPLINA SPECIALE PARTE PRIMA

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, salvo 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, at.5 Dlsg 8.4.2003 n. 66, viene fissato un unico limite massimo di 270 ore annuali per ciascun lavoratore.
Fermi restando i limiti quantitativi di lavoro straordinario fissati dalle vigenti disposizioni di legge e quanto previsto per la qualificazione legale del lavoro straordinario e relativi adempimenti, questo sarà ai soli fini contrattuali contenuto in due ore giornaliere e otto settimanali.
A scopo informativo, la Direzione dell'azienda darà comunicazione del lavoro straordinario alle Rappresentanze sindacali unitarie.
È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'articolo 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%
   - a turni avvicendati 20%

b) Lavoro prestato tra le ore 22.00 e le ore 06.00
   - 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; estano 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.

10

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.
Egualmente 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 Bancaore 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 Bancaore 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'articolo 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 DISCIPLINA SPECIALE PARTE PRIMA

FERIE

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.
Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi di 6 ore e 40 minuti ciascuno. Tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno, sia agli effetti del computo del periodo di ferie contrattuale sia agli effetti della retribuzione relativa.
I giorni festivi di cui all'art. 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 pe mancate ferie, calcolata come indicato al 8° 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 preawiso 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

11

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 DISCIPLINA SPECIALE PARTE PRIMA

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 del 1970.
Il lavoratore assente è tenuto a trovarsi al proprio domicilio, ovvero in quello da lui comunicato all'azienda, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, disponibile per le visite di controllo.
Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate a criteri organizzativi locali.
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 d 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 del 1970 per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.
La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto
La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al quarto 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 risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.
Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
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, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.
A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e, comunque, di durata non superiore a complessivi 18 mesi continuativi.
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.

12

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 DISCIPLINA SPECIALE PARTE PRIMA

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 articolosi 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. 14/12/94.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'orario normale di lavoro dei lavoratori discontinui o di semplice attesa e custodia con orario settimanale superiore a 40 ore a termini del comma 2, è calcolato a termini di legge quale media multiperiodale in rapporto d'anno.

Art. 7 DISCIPLINA SPECIALE PARTE TERZA

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, art5 Dlsg 8.4.2003 n. 66, viene fissato un unico limite massimo di 270 ore annuali per ciascun lavoratore.
Fermi restando i termini e i limiti fissati dalle vigenti disposizioni di legge anche per la qualificazione legale del lavoro straordinario e relativi adempimenti, questo sarà contenuto in due ore giornaliere e otto settimanali.
Salvo casi eccezionali e imprevedibili la Direzione dell'azienda darà informazione preventiva del lavoro straordinario, di norma in apposito incontro, alle Rappresentanze sindacali unitarie.
E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti nell'art. 6.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, festivo ovvero prestato tra le ore 21.00 e le ore 06.00, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

A)	Lavoro straordinario prime due ore	25%
	ore successive	30%
	a turni avvicendati	20%
B)	Lavoro prestato tra le ore 21.00 e le ore 06.00 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 à comma precedente per 173.
Nessun lavoratore di cui alla presente parte terza può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, festivo e tra le ore 21.00 e le ore 06.00; restano salvi i limiti di legge in materia di lavoro notturno.
Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì), è ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura massima settimanale.
Tale prolungamento di prestazione straordinaria nella giornata del sabato, a esclusione dei lavori di riparazione e manutenzione, sarà concordato con le Rappresentanze sindacali unitarie.
Per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato, compresi i lavori di riparazione e manutenzione, verrà corrisposta una maggiorazione del 40% da calcolare sulla paga base di fatto per tutte le ore lavorate nella giornata del sabato.

14

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 convengonoche 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.
Egualmente 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 Bancaore 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 Bancaore avverrà nel corso dei 24 mesi decorrenti dal 1 gennaio dell'anno solare successivo a quellodi 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 singololavoratore nel rispetto delle modalità e condizioni previste nell'articolo 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 esere usufruite, le eventuali ore non ancora usufruite sono liquidate con la retribuzione ordinaria in atto.

15

Art. 12 DISCIPLINA SPECIALE PARTE TERZA

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 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 periododi 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 una indennità sostitutiva; di conseguenza la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.**
L'indennità dovuta al lavoratore di cui alla presente parte terza per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.
In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.
L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina Speciale, parte prima — nell'ipotesi prevista dall'art. 2 — sarà considerata utile nella misura del 50% agli effetti del presente articolo.
L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina Speciale, parte seconda — nell'ipotesi prevista dall'art. 3 — sarà considerata utile nella misura del 100% agli effetti del presente articolo.

15

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 DISCIPLINA SPECIALE PARTE TERZA

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 del 1970.
Il lavoratore assente è tenuto a trovarsi al proprio domicilio, ovvero in quello da lui comunicato all'azienda, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, disponibile per le visite di controllo.
Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai 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, 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 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 5 anni e fino a 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 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 del 1970 per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

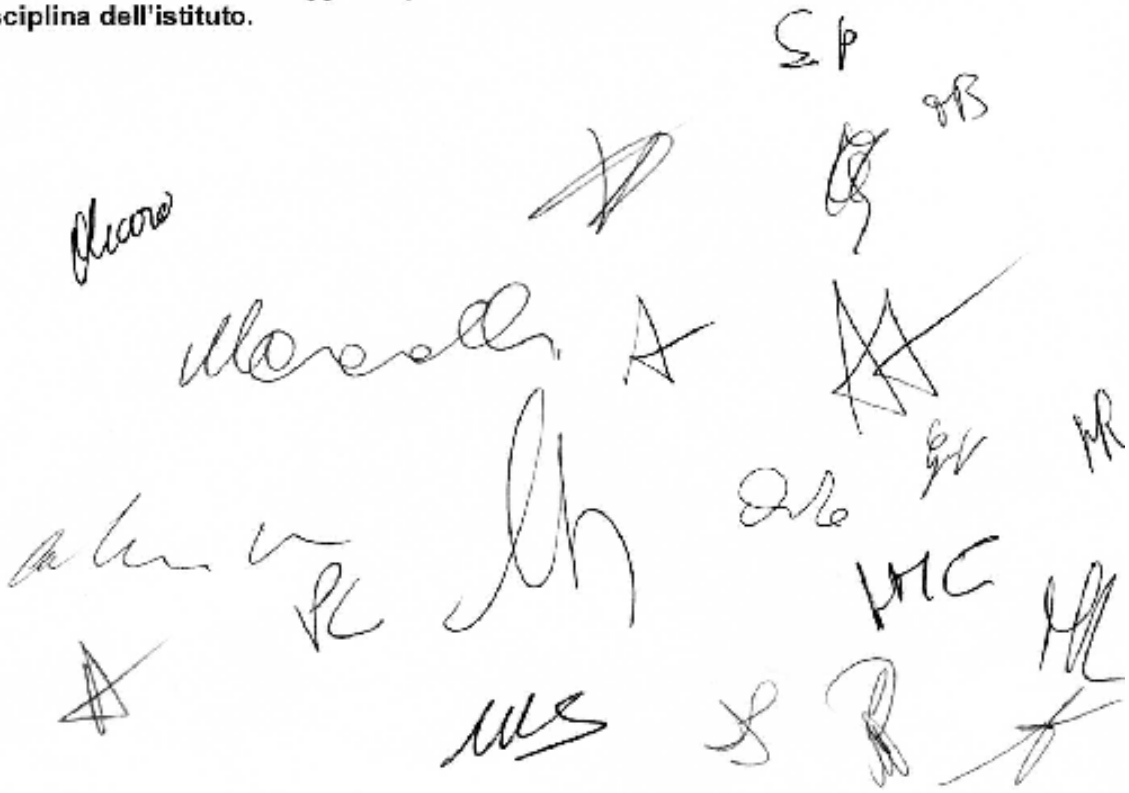
La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al sestocomma dell'art. 12 Disciplina Speciale, parte terza, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:
a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette 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 leggee 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, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.
A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta,di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e, comunque, di durata non superiore a complessivi 18 mesi continuativi.
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, fermorestando 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, ancorché 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 risolva 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 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.



17

DECORRENZA E DURATA

Ferma restando la disciplina degli assetti contrattuali come definita nell'accordo interconfederale 23.7.2003 richiamato nella premessa al ccnl 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 31.10.2006 per la parte economica ed il 31.10.2008 per la parte normativa.

18

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 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 Dgs 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 Disc. Gen. Sez. 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 quando 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, nonché di quanto previsto al successivo articolo 7, purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e purché si riferiscano alle stesse attività.
Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'attodell'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 deltitolo 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^ categoria;
- 52 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 4^ categoria;
- 60 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 5^ categoria;
- 60 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 6^ 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^ categoria, così come stabilito dall'art. 4, disciplina generale, sezione 3^, lettera C), punto 11, al termine del periodo di

apprendistato saranno inquadrate in 3^ categoria; per le sole figure professionali addette a produzione in serie 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^ 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^ 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 lettere a) e b) del punto III lettera C) dell'articolo 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'articolo 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 corrisponderti 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 4^ categoria il 2° e 3° 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 13^ MENSILITÀ

Per le ferie, la gratifica natalizia e la 13^ mensilità si fa riferimento alle norme corrispondenti che regolano l'istituto a seconda delle categorie e qualifica di appartenenza dell'apprendista.

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. 28/02/2000 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 , terzo comma, capitolo "Analisi congiunta della situazione economico sociale dell'industria orafa e argentiera" di cui all'art.2 Disc. Gen. Sez. prima del ccnl.

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

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'articolo 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 4^ 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 5^ e 6^ 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 nellarco 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 teoricheavranno 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 per 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 dellazienda 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.

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 ccnl le parti verificheranno la congruità della presente disciplina con l'eventualeevoluzione 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 Dlgs 276/2003, siavenuto 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, nonché 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.

19

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 CCNL 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 la 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**.

FEDERORAFI - FEDERARGENTIERI

Alessandria, 24 marzo 2006

Spett.li
- FIM - CISL
- FIOM - CGIL
- UILM – UIL

Con riferimento all'accordo 30 gennaio 2006 di rinnovo del CCNL orafo-argentiero e ha conferma degli affidamento reciprocamente datici, vi comunichiamo quanto segue:

1) il termine di preavviso cui reciprocamente aziende e lavoratori dovranno fare riferimento in caso di risoluzione dei rapporti di apprendistato dovrà essere quello riferito alla qualifica, categoria e anzianità di servizio in essere in capo al lavoratore al momento in cui una delle due parti dovesse comunicare la propria decisione di recesso.
2) In occasione della discussione relativa al tema del mercato del lavoro come prevista nell'accordo di rinnovo oggi sottoscritto in forma definitiva, la delegazione datoriale sarà disponibile ad affrontare anche il tema del part-time riferitamene agli argomenti rinviati dalla legge alla contrattazione tra le parti sociali.
3) Vi riportiamo in calce la tabella dei minimi mensili lordi come derivante dall'accordo 30 gennaio 2006 sumenzionato.

Categorie	Incrementi mensili dall'1.2.2006	Incrementi mensili dall'1.8.2006	Incrementi mensili dall'1.10.2006
1^	979,92	1.004,92	1.013,05
2^	1.062,40	1.091,65	1.101,16
3^	1.153,86	1.188,36	1.199,58
4^	1.197,91	1.234,41	1.246,28
5^	1.272,48	1.312,48	1.325,48
5^ S	1.347,71	1.391,96	1.406,35
6^	1.448,32	1.497,07	1.512,91
7^	1.566,21	1.620,71	1.638,43

FEDERORAFI

FEDERARGENTIERI

Alessandria, 24.03.2006
Per ricevuta e accettazione

FEDERARGENTIERI

UNIONE INDUSTRIALE
ALESSANDRIA
2 4 MAR 2006

Spett.
FEDERORAFI
Sede

Milano 23 Marzo 2006

Oggetto Contratto Nazionale di Lavoro

Con la presente si delega il Sig. Luigi Stella a rappresentare la Federazione Nazionale Fabbricanti Argentieri alla trattativa sindacale per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro orafo argentiero.

Cordiali saluti.
Il Presidente
Matteo Stancampiano