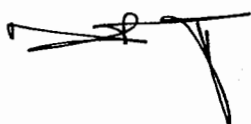


I POTESI DI ACCORDO

Per il rinnovo del C.c.n.l. per il settore orafo, argentiero e della gioielleria

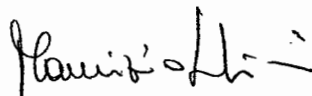
FEDERORAFI



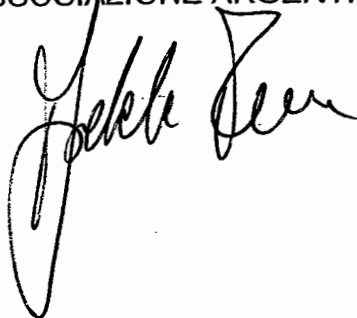
FIM



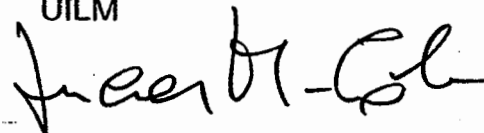
FIOM



ASSOCIAZIONE ARGENTIERI



UILM



Vicenza, 21 aprile 2008

Premessa al ccnl inviata rispetto al testo a stampa del ccnl 7.4.2000

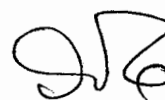
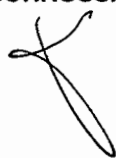
F. J.

Alc

All
forn

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

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



DISCIPLINA GENERALE

SEZIONE PRIMA

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1



OSSERVATORIO CONGIUNTO IN SEDE NAZIONALE SULLA SITUAZIONE ECONOMICO - SOCIALE NEL SETTORE

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

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

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

- 1) Triveneto, Lombardia, Piemonte e Valdaosta.
- 2) Liguria, Emilia, Toscana, Umbria, Marche, Lazio e Italia meridionale e insulare.

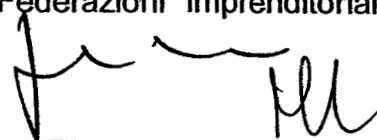
In relazione a tali aree saranno altresì fornite, ove disponibili, informazioni globali riferite alle previsioni di investimento e alle eventuali operazioni di ristrutturazione, di scorporo e di decentramento permanente di importanti fasi delle attività produttive in atto, qualora dette operazioni comportino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

Art. 2



INFORMAZIONI A LIVELLO TERRITORIALE

Annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre, le Associazioni territoriali imprenditoriali forniranno al Sindacato provinciale di categoria, nel corso di apposito incontro, informazioni globali, riferite alle aziende associate e alle Federazioni imprenditoriali



stipulanti il presente contratto, riguardanti le prospettive produttive al fine di fornire un quadro indicativo della situazione, con particolare riferimento all'occupazione e alle situazioni di crisi che abbiano particolare rilevanza.

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

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

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

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

le parti potranno addivenire a valutazioni congiunte:

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

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

Art. 3



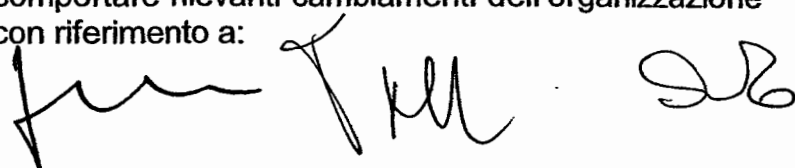
INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE IN SEDE AZIENDALE

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

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

Le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, nel corso di un apposito incontro, informazioni sulle:

- a) decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro con riferimento a:



- le sostanziali modifiche del sistema produttivo che investano in modo determinante le tecnologie adottate o l'organizzazione complessiva del lavoro, o il tipo di produzione in atto ed influiscano complessivamente sull'occupazione;
- o che abbiano rilevanti conseguenze sulle condizioni prestantive; le disposizioni di questo punto non riguardano le ricorrenti modifiche dell'organizzazione del lavoro e dei mezzi di produzione che attengono al normale miglioramento dei risultati della attività imprenditoriale;
- le operazioni di scorporo e di decentramento permanente di importanti fasi dell'attività produttiva in atto qualora esse influiscano complessivamente sull'occupazione.
- Le Parti si danno atto che le procedure previste dalla Legge n. 223 del 1991, dalla Legge n. 428 del 1990 nonché dal D.P.R. n. 218 del 2000, assorbono e sostituiscono le procedure di informazione e consultazione in materia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Di norma annualmente le aziende che occupano più di 150 dipendenti renderanno ai Sindacati provinciali di categoria, su richiesta degli stessi nel corso di un apposito incontro convocato dall'Associazione imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione dell'azienda interessata, informazioni intorno alle caratteristiche generali del decentramento produttivo avente carattere permanente e/o ricorrente nonché riguardo all'articolazione per tipologie dell'attività decentrata e alla sua localizzazione indicata per grandi aree territoriali.

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

Art. 4



MOBILITÀ ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLO STABILIMENTO

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

Art. 5

CONTRAZIONE TEMPORANEA DELL'ORARIO DI LAVORO

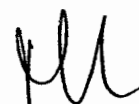
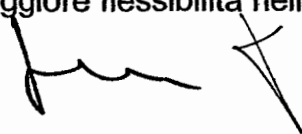
In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro le Parti, ferma restando l'applicazione della legge 20 maggio 1975, n. 164, fanno rinvio alle intese interconfederali 21 gennaio 1975.

Art. 6

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Federorafi - Associazione Argentieri e 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 un gruppo di lavoro paritetico, formato da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti (Federorafi-Associazione Argentieri e Fim-Fiom-Uilm) con il compito di:

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

Art. 7



PARI OPPORTUNITÀ

Con il compito di individuare iniziative dirette a promuovere presso le aziende comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e nella formazione professionale previsti dalla legislazione vigente, viene confermata la "Commissione paritetica per le pari opportunità" in sede nazionale e formata da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti (Federorafi-Associazione Argentieri e Fim-Fiom-Uilm). La Commissione opera con il compito di:

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

La Commissione si riunisce su richiesta di una delle parti, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e annualmente riferisce sulla propria attività alle delegazioni che hanno stipulato il presente contratto.

7.1 informazioni in materia di pari opportunità

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

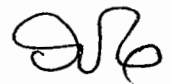


DISCIPLINA GENERALE

SEZIONE SECONDA

Premessa, artt. 1, 2, 3, 4, 6, 7 invariati rispetto al testo a stampa del ccnl
7.4.2000

Art. 5 invariato rispetto al testo concordato il 30.1.2006



DISCIPLINA GENERALE

SEZIONE TERZA

Art. 1 bis soppresso

Art. 2 invariato

Art. 3 soppresso

Art. 3 bis invariato → *cambia la denominazione in art. 3*

Art. 5 bis invariato

Art. 8 soppresso

Art. 9 invariato

Artt. 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 19 bis, 20, 21, 22, 23, 24: invariati

Art. 26 invariato

Art. 27: *vedi testo concordato con ccnl 30.1.2006*

Artt. 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37: invariati

**DISCIPLINA GENERALE
SEZIONE TERZA**

**DISCIPLINA COMUNE
DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO**

Art. 1

ASSUNZIONE

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

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

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

Nota a verbale.

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



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature on the left, a smaller signature in the upper middle, the initials 'ORB' on the right, and a signature with 'PL' above it at the bottom right.

DISCIPLINA GENERALE

SEZIONE TERZA

ART. 4

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

... omissis ...
(vedi testo di cui all'accordo 30.1.2006)



C) MOBILITA' PROFESSIONALE

Premesso che:

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

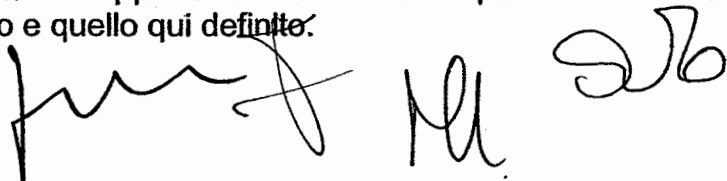
2) Le aziende, compatibilmente con le specifiche esigenze tecniche e con le esigenze organizzative ed economico-produttive, possono promuovere lo studio di nuove forme di organizzazione del lavoro che tendano a raggiungere gli obiettivi di cui al punto 1). Le successive sperimentazioni, in aree da individuare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

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

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

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

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





I. Passaggio dalla 1a alla 2a categoria

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

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

II. Passaggio dalla 2a alla 3a categoria

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

a) I lavoratori in possesso di diploma quinquennale di scuola media superiore saranno inseriti nella 3a categoria dopo 6 mesi di servizio.

b) I lavoratori in possesso di diploma di attestato di qualifica biennale, di diploma di qualifica triennale o titolo di studio equipollente saranno inseriti nella 3a categoria dopo 12 mesi di servizio se il titolo di studio è specifico rispetto alle mansioni da svolgere, dopo 18 mesi negli altri casi.

c) Per i lavoratori della 2a categoria che abbiano completato l'obbligo scolastico ma privi di attestato o diploma, l'idoneità al passaggio verrà accertata attraverso la sperimentazione per un periodo di almeno 1 mese nello svolgimento dei compiti di livello superiore, trascorsi 30 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire le necessarie capacità.

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

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

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

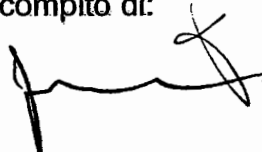
a) I lavoratori in possesso di laurea (anche di base triennale) in fase di inserimento nell'azienda verranno inquadrati nella 5a categoria, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea conseguita.

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

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

COMMISSIONE PARITETICA PER LO STUDIO DELLA CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Per la vigenza contrattuale 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) 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 è formata indicativamente da 6 componenti: da 3 rappresentanti per gli imprenditori (Federorafi, Associazione Argentieri) e da 3 rappresentanti per i lavoratori (Fim, Fiom, Uilm).



DISCIPLINA GENERALE

SEZIONE TERZA



Art. 5 - ORARIO DI LAVORO

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

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

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, fatta eccezione in ogni caso per le attività elencate nell'allegato e per l'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 al ciclo temporale completo nell'ambito del quale si realizza la media di orario plurisettimanale, ovvero il ciclo di avvicendamento per lavoratori a turni avvicendati; negli altri casi di lavoro notturno l'arco di riferimento è il periodo bisettimanale; in relazione a quanto previsto dal D.lgs. medesimo è considerato lavoro notturno agli effetti di legge quello svolto dalle ore 22,00 alle ore 5,00 antimeridiane. L'orario giornaliero di lavoro sarà di norma esposto in apposita tabella.

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

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

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

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

Allegato all'art. 5

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

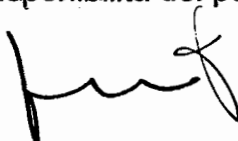
Personale addetto alla vigilanza dell'azienda e degli impianti.

Personale addetto ai trasporti terrestri.

Personale che lavora a turni.

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

PERMESSI ANNUI RETRIBUITI



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

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

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

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

Una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 7, può essere utilizzata per la fruizione collettiva previo esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria, che si svolgerà, di norma, entro il mese di maggio di ciascun anno. Di questi 1 permesso potrà essere reso non fruibile entro l'anno e, qualora il lavoratore non ne chieda l'accantonamento nel Conto ore individuale, esso sarà liquidato con pagamento unitamente alla retribuzione del mese di dicembre.

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

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

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

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

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le 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 complessivamente i permessi per riduzione d'orario e quelli in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, già derivanti dall'applicazione dei 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

La disciplina riguardante i permessi annui retribuiti di cui al presente articolo decorrerà dal 1 gennaio 2009. Fino a tale data rimarranno in vigore le relative norme previste dal C.C.N.L. 30 gennaio 2006.

DICHIARAZIONE COMUNE

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

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto che con il complesso delle disposizioni previste nel presente articolo e negli art. 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.

DISCIPLINA GENERALE

SEZIONE TERZA

Art. 6



CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)

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

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

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

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

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

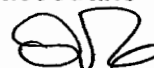
In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero e/o settimanale, fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

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

Le prestazioni supplementari saranno retribuite con la maggiorazione del 15% sulla paga base di fatto ed il relativo compenso si intende onnicomprensivo 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 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 può costituire uno strumento funzionale all'efficienza e all'articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa e all'interesse del lavoratore e amministrato secondo criteri di proporzionalità diretta di tutti gli istituti normativi ed economici, se compatibili con le sue particolari caratteristiche.

NOTA A VERBALE

La disciplina delle clausole elastiche e flessibili come rinviata dalla vigente legislazione alla contrattazione collettiva, sarà definita tra le parti in sede di stesura del testo contrattuale.



**DISCIPLINA GENERALE
SEZIONE TERZA**

ART. 7

-CONTRATTI DI NATURA TEMPORANEA

A) CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

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

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

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

Il periodo di prova di cui alle specifiche normative della disciplina speciale parte prima e parte terza, non potrà avere una durata superiore al 40% della durata del contratto a tempo determinato, fermi restando i limiti massimi previsti nelle suddette normative; esso non potrà essere reiterato da parte della stessa azienda in caso di nuova assunzione sia con contratto a termine che con contratto a tempo determinato entro 12 mesi per le medesime funzioni.

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

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



Le imprese informano i lavoratori a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo in base all'art. 4, secondo comma, D.lgs 26.3.2001 n. 151.

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

Ai sensi dell'art 5, comma 4 ter, del dlgs 368/01, come modificato dalla legge 247/2007, le parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti a termine di cui all'art. 5, comma 4bis del dlgs 368/01, non trova applicazione nei casi già definiti dal Dpr. 1525/63 e successive modifiche ed integrazioni, ed in particolare per le caratteristiche del settore orafa-argentero nelle attività connesse alla partecipazione a fiere ed esposizioni o manifestazioni promozionali: i periodi di intensificazione di attività di cui sopra non possono superare complessivamente i quattro mesi nell'anno solare.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

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

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

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

B) CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Per le professionalità soggette alla "mobilità professionale" di cui all'art. 4 disciplina generale sezione III corrispondenti alle figure inquadrate nella prima categoria contrattuale, l'inquadramento ed il trattamento retributivo applicabile al prestatore di lavoro somministrato a tempo determinato è quello riferito alla seconda categoria contrattuale;

per quelle corrispondenti alle figure inquadrate nella seconda categoria contrattuale il riferimento è alla terza categoria contrattuale.

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

La disciplina dei contratti di inserimento di cui al D.lgs 276/2003 sarà oggetto di una fase di successiva contrattazione da avviarsi entro la fine del 2008.

Art. 7 bis - STABILIZZAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DEL RAPPORTO DI LAVORO

I lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con analoghe mansioni, sia periodi di lavoro con rapporto a termine che periodo di lavoro con contratto di somministrazione, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato qualora

la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita.

Norma transitoria

In fase di prima applicazione di quanto previsto dal presente articolo:

a) i rapporti a termine e i contratti di somministrazione in corso alla data di stipula del presente contratto nazionale continuano fino al termine previsto dei relativi contratti, anche in deroga alle previsioni di cui sopra;

b) i periodi di lavoro già effettuati alla data di stipula del presente contratto nazionale si computano, insieme ai peirodi di lavoro successivi, ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al presente articolo, decorsi 15 mesi dalla medesima data.

DISCIPLINA GENERALE

SEZIONE TERZA

Art. 10

PREMIO DI RISULTATO

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

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

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

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

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

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

Posto che non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del "premio di produzione" di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 5 aprile 1991 l'indennità sostitutiva di cui al punto 4 dell' art. sopracitato, per le aziende dalla stessa interessate, resta definitivamente fissata negli importi in essere al 31/12/1994 ai fini della retribuzione dei lavoratori.

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

NOTE A VERBALE

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

In questo quadro, qualora si verificano contenziosi sulla applicazione della procedura definita, le organizzazioni sindacali territoriali delle Parti, le r.s.u. e le imprese, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle Parti stipulanti il presente C.C.N.L., che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto.

Four handwritten signatures in black ink. The top row contains three signatures: a stylized 'G', a signature that appears to be 'Sb', and a signature that appears to be 'F'. The bottom row contains one signature that appears to be 'fm'.A single handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ml'.

DISCIPLINA GENERALE

SEZIONE TERZA

Art. 25



Ambiente di lavoro - Igiene e sicurezza.

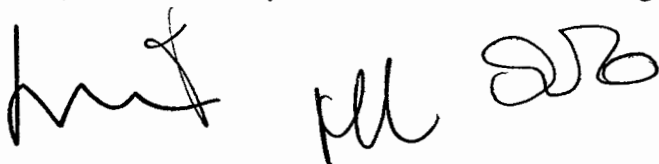
A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce un obiettivo condiviso dall'azienda e dai lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

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

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

In particolare:

- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta anticendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;
- informa periodicamente i lavoratori, di norma semestralmente, previa consultazione con gli R.I.s., attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.I.s..



C) Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;
- verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi che sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno; nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza;
- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali

secondo quanto previsto dalla legge n. 675 del 1996. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta.

È inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa.

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 in applicazione dell'art. 18 del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.I.s.) sono attribuiti, secondo quanto previsto dalle discipline vigenti, diritti e compiti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 19 del D. Lgs. n. 626 del 1994 come modificato dalla Legge n. 123 del 2007, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi e del registro degli infortuni sul lavoro, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna.

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

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di sicurezza in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 19, lett. o) del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

Le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare progetti formativi per gli R.I.s. quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, considerando che è in atto un'evoluzione legislativa in materia, convengono di adeguare la presente normativa alle modifiche legislative che interverranno.

DISCIPLINA GENERALE

SEZIONE TERZA

Art. 34

DECORRENZA E DURATA



Le parti si danno atto che con i termini di scadenza apposti al presente accordo di rinnovo contrattuale e con i temi trattati e definiti non si è voluto modificare l'attuale assetto dei cicli e competenze negoziali così come definiti dal Protocollo del 23.7.93 richiamato nella premessa al ccnl e qui riconfermata. La presente intesa nei suoi contenuti e nella sua scadenza tiene conto dell'esigenza di adeguare alcuni aspetti essenziali della normativa contrattuale alla legislazione sopravvenuta, dei rinvii fatti con la precedente intesa del 30.1.2006 e dei tempi di avvio e sviluppo del negoziato di rinnovo.

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha durata sia per la parte normativa che per la parte retributiva come fissato dalle intese nazionali al riguardo.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 01/04/2008 ed avrà vigore fino a tutto il 31/10/2009.

Il contratto si intenderà rinnovato se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito da successivo contratto nazionale.



DISCIPLINA GENERALE – SEZIONE TERZA


Art. Numerazione da definire - TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente, nei 2 mesi prima del parto e nei 3 mesi a esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

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

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

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



DISCIPLINA GENERALE – SEZIONE TERZA

ART... numerazione da definire - INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

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

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

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

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

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

Al lavoratore sarà conservato il posto:

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

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

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

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

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

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

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

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

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

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

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

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

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

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

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

Per gli infortuni verificatisi successivamente al 1° gennaio 2001 al lavoratore assente per infortunio sul lavoro avvenuto in azienda sarà garantita l'erogazione delle spettanze come avviene per le assenze per malattia. Gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente vengono liquidate direttamente all'azienda.

In caso di infortunio e di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento globale più favorevole.

DISCIPLINA GENERALE

SEZIONE III

ART.numerazione da definire - 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. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno successivo alla scadenza del periodo di assenza indicata nel certificato medico precedente.

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

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

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

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

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

In caso di mancata effettuazione della visita medica di controllo, per mancato reperimento del lavoratore nelle fasce orarie sopra stabilite presso il domicilio comunicato al datore di lavoro, il lavoratore medesimo incorrerà nei provvedimenti disciplinari di cui all'art. 18 della Disciplina generale Sezione terza del contratto e nella perdita del trattamento economico di malattia secondo le disposizioni di legge.

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

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti;
- c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre i 10 anni.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di due mesi dalla ripresa del lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma precedente pari alla metà del periodo stessi. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto sarà:

- a) per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti: mesi 9;
- b) per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti: mesi 12;
- c) per anzianità di servizio oltre i 10 anni: mesi 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 ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

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

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

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

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

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

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

Resta espressamente convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

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

Decorsi detti periodi senza che il lavoratore abbia ripreso servizio l'azienda potrà

procedere alla risoluzione del rapporto.

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, come di seguito descritto, operando i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 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 ricaduta il trattamento sarà il seguente:

- per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti: mesi 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 12, di cui mesi 3 a intera retribuzione globale e mesi 9 a metà retribuzione globale;
- per anzianità di servizio oltre 10 anni: mesi 15, di cui mesi 4 a intera retribuzione globale e mesi 11 a metà retribuzione globale.

Ove richiesti verranno erogati proporzionati acconti.

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

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

Salvo l'eventuale periodo di aspettativa l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, ferie, gratifica natalizia, ecc.).

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

DISCIPLINA GENERALE – SEZIONE TERZA



ART.numerazione da definire

ASPETTATIVA


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

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

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

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

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



DISCIPLINA SPECIALE

PARTE PRIMA



Artt. 1, 2, 3, 4, 6, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 28 invariati rispetto al testo a stampa del ccnl 7.4.2000

Artt. 5, 10 soppressi

Artt. 8, 14, 27 invariati rispetto al testo concordato il 30.1.2006

Artt. 14bis, 18, 19, 21 soppressi in quanto trasferiti in disciplina generale sezione terza



DISCIPLINA SPECIALE

PARTE PRIMA

Art. 7 - FESTIVITÀ

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 9 della Disciplina Generale, Sezione terza.

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

- a) le festività del:
 - 25 aprile (anniversario della liberazione)
 - 1 maggio (festa del lavoro)
 - 2 giugno (festa nazionale della Repubblica)

- b) le festività di cui appresso:
 - 1) Capodanno (1° gennaio)
 - 2) Epifania del Signore (6 gennaio)
 - 3) lunedì di Pasqua (mobile)
 - 4) SS. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma (giorno del santo patrono - 29 giugno)
 - 5) Assunzione di M.V. (15 agosto)
 - 6) Ognissanti (1° novembre)
 - 7) Immacolata concezione (8 dicembre)
 - 8) Natale (25 dicembre)
 - 9) S. Stefano (26 dicembre)

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

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

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

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

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

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

NOTA A VERBALE

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario di lavoro in 5 giorni settimanali, le festività infrasettimanali cadenti dal lunedì al venerdì saranno retribuite in ragione di ore 8. Quelle cadenti nei giorni di sabato e domenica, in ragione di ore 6 e 40 minuti.

DISCIPLINA SPECIALE

PARTE SECONDA



Soppressi artt. 4 e 7 – invariati gli altri rispetto al testo a stampa del ccnl
7.4.2000



DISCIPLINA SPECIALE

PARTE TERZA

Artt. 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 17, 18, 19 e 20 invariati rispetto al testo a stampa del ccnl 7.4.2000.

Artt. 7 e 12 invariati rispetto al testo concordato il 30.1.2006



Artt. 14 e 16 soppressi in quanto trasferiti in Disciplina generale sezione terza.



DISCIPLINA SPECIALE

PARTE TERZA

Art. 6 - FESTIVITA'

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 9 della Disciplina Generale, Sezione terza.

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

- a) le festività del:
 - 25 aprile (anniversario della liberazione)
 - 1 maggio (festa del lavoro)
 - 2 giugno (festa nazionale della Repubblica)
- b) le festività di cui appresso:
 - 1) Capodanno (1 gennaio)
 - 2) Epifania del Signore (6 gennaio)
 - 3) lunedì di Pasqua (mobile)
 - 4) ss. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma (giorno del santo patrono - 29 giugno)
 - 5) Assunzione di M.V. (15 agosto)
 - 6) Ognissanti (1° novembre)
 - 7) Immacolata concezione (8 dicembre)
 - 8) Natale (25 dicembre)
 - 9) S. Stefano (26 dicembre)
- c) il giorno del santo patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le organizzazioni locali competenti, in sostituzione di quella del santo patrono, fatto salvo il punto 4 della lettera b).

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

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

Qualora le festività di cui ai punti b) e c) ricorrono nel periodo di assenza dovuta a malattia o a infortunio compensato con retribuzione ridotta l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale.

Qualora una delle festività elencate nei punti a), b) e c) del 1° comma cada di domenica, ai lavoratori di cui alla presente parte terza è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza delle festività col giorno di riposo compensativo. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 7 per tali prestazioni.

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

ALLEGATI AL CCNL 21 APRILE 2008

Allegati 1, 2, 3, 4, 6, 8 : invariati rispetto al testo a stampa del ccnl 7.4.2000

Three handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The first is a simple, stylized mark. The second is a more complex, cursive signature. The third is a bold, stylized signature.Two handwritten signatures in black ink, arranged vertically. The top one is a cursive signature, and the bottom one is a stylized signature.

QUOTA CONTRIBUZIONE UNA TANTUM

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1°/V/ 2008 e fino al 31/V/ 2008, 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 euro da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di 2008.

LUGLIO

MAGGIO

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga corrisposte nel mese di 2008, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 17/6/2008.

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. 451~~00~~¹¹ intestato a FIM- FIOM-UILM - CONTRATTI AZIENDE PRIVATE presso BNL Roma Bissolati CODICE IBAN IT 89 X01005 032100 000000015111

Li

FEDERORAFI

ASSOCIAZIONE ARGENTIERI

FIM

FIOM

UILM



VERBALE DI ACCORDO

In data 2 ottobre 2007, Federorafi e Fim, Fiom, Uilm si sono incontrate per sottoscrivere il presente accordo alla luce del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, con riferimento al Fondo Cometa e ai Fondi di Previdenza Complementare.

Contribuzione del lavoratore

Dal 1° gennaio 2007 l'aderente al Fondo Cometa può scegliere di versare:

- a) un contributo di valore uguale a quello versato dal datore di lavoro (attualmente pari all'1,2% della retribuzione convenzionale ovvero l'1,5% per i lavoratori apprendisti assunti dopo il 1° marzo 2006);
- b) un contributo da definire in percentuale avendo a riferimento la retribuzione utile per il TFR. Tale contributo non dà diritto alla quota a carico del datore di lavoro qualora risulti inferiore all'1,2% della retribuzione convenzionale, ovvero all'1,5% per i lavoratori apprendisti.

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

Contribuzione del datore di lavoro

La contribuzione del datore di lavoro è dovuta secondo le modalità e nei limiti previsti dall'accordo costitutivo del Fondo Cometa a favore dei lavoratori iscritti che contribuiscano almeno in pari misura.

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

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

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

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

Decorrenza dei contributi




I contributi a carico del lavoratore e del datore di lavoro manterranno le vigenti decorrenze e cioè:

- 1° aprile per adesioni realizzate entro il 28 febbraio,
- 1° luglio per adesioni realizzate entro 31 maggio,
- 1° ottobre per adesioni realizzate entro il 31 agosto,
- 1° gennaio per adesioni realizzate entro il 30 novembre di ogni anno.



Conferimento TFR

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

Dalla stessa data decorrerà il diritto di contribuire con il TFR maturando secondo le percentuali di legge.

Il TFR conferito al Fondo Cometa per i lavoratori con prima occupazione antecedente al 29 aprile 1993 dal 1° luglio 2007 è pari al 100%, a meno che il lavoratore dichiari o abbia già dichiarato in forma scritta alla direzione aziendale di voler versare il 40% (tramite mod. TFR1 o TFR2 o nuova Scheda di adesione al Fondo Pensione).

Adesione dei lavoratori in prova

Dalla data del presente accordo ed in base al Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, l'adesione alla previdenza complementare viene consentita anche ai lavoratori in prova.

Quota associativa

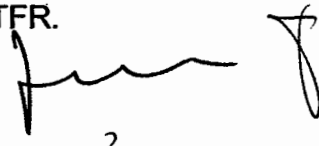
I lavoratori aderenti al Fondo Cometa con conferimento del solo TFR, anche per effetto del "silenzio - assenso", contribuiscono alle spese del Fondo mediante il versamento della quota associativa annua nella misura prevista dagli accordi vigenti.

Trasparenza e chiarezza dell'informazione

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

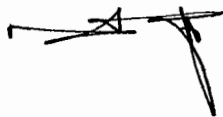
Estratto conto aziendale

A partire dal 2008, annualmente, di norma in concomitanza con la consegna del modello CUD, i datori di lavoro comunicano ai lavoratori iscritti al Fondo l'ammontare della contribuzione relativa all'anno precedente, suddivisa nelle quote a carico del dipendente, del datore di lavoro e TFR.

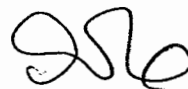


In alternativa le imprese, potranno fornire la medesima informazione su base mensile mediante notazione specifica in busta paga.

Federorafi

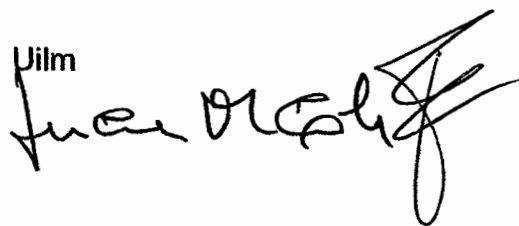


Fim



Fiom

Uilm



Contratto Collettivo Nazionale
per la Disciplina dell'Apprendistato Professionalizzante nell'Industria Orafa e
Argentiera
 (sottoscritto in data 30 gennaio 2006)


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 Dlgs 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'atto dell'assunzione, i periodi di apprendistato già compiuti e le attività per le quali sono stati effettuati.

A tal fine in caso di risoluzione del rapporto di apprendistato prima della scadenza naturale l'impresa rilascerà una certificazione che attesti il periodo di apprendistato svolto, la formazione attuata e la qualifica professionale oggetto dell'apprendistato.

Art. 5

DURATA DELL'APPRENDISTATO

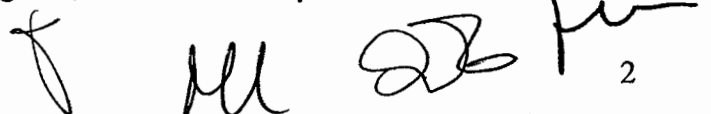
La durata dell'apprendistato e le riduzioni del periodo stesso in relazione ai titoli di studio conseguiti dall'apprendista in scuole statali o parificate sono stabilite nella tabella seguente. Per avere diritto a essere ammesso ai minori periodi di apprendistato elencati sotto la tabella, l'apprendista, all'atto dell'assunzione o all'atto del conseguimento del titolo scolastico se conseguito durante i primi 12 mesi del periodo di apprendistato, dovrà presentare il titolo scolastico originale o apposito certificato autenticato.

TABELLA DELLA DURATA DEL PERIODO DI APPRENDISTATO

- 42 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 3^a categoria;
- 52 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 4^a categoria;
- 60 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 5^a categoria;
- 60 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 6^a categoria.

Per gli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, inerenti alla professionalità da acquisire le suddette durate sono ridotte di mesi 6.

Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3^a categoria, così come stabilito dall'art. 4, disciplina generale, sezione 3^a, lettera C), punto II, al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrate in 3^a 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^a categoria, la durata sarà pari a 24 mesi.



2

Per gli apprendisti in possesso di laurea in tutte le fattispecie di inquadramento la durata dell'apprendistato sarà di 36 mesi con inquadramento finale non inferiore alla 4^a categoria. Al fine dell'inquadramento finale dell'apprendista al termine dell'apprendistato, per le professionalità di cui alla Disciplina Speciale parte terza si terrà conto dei criteri di inserimento stabiliti alle 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 corrispondenti a quella minima contrattuale prevista per il livello superiore a quello di inserimento; trascorsi due terzi del periodo di apprendistato la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (per i lavoratori destinati alla 4^a categoria il 2° e 3° periodo retributivi saranno raggugliati 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^a MENSILITÀ

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

Art. 9

FORMAZIONE

Per l'apprendista sono previste 120 ore retribuite in ragione d'anno di formazione formale secondo un processo formativo strutturato e certificabile in conformità alla normativa vigente. Di tali ore almeno 40 complessive per ciascuno dei primi due anni e almeno 32 complessive per ciascuno degli anni successivi (ovvero quote proporzionali per frazione

d'anno) saranno ore di formazione teorica ivi comprendendovi sia quella trasversale che professionalizzante.

Nell'ambito delle Commissioni 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^a 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^a e 6^a categoria fino a 160 ore annue complessive, ove siano disposte adeguate e correlate forme di finanziamento.

Le ore complessive di formazione formale, come previste dalle vigenti disposizioni normative, possono essere distribuite diversamente nell'arco di durata del Contratto di Apprendistato. _

L'apprendista è tenuto a svolgere regolarmente e con diligenza la formazione formale.

La formazione formale dovrà comprendere per ciascuno dei primi due anni una parte denominata "trasversale" che riguarderà, in via esemplificativa, oltre ad un iniziale colloquio di orientamento, temi generali di cultura d'impresa e del lavoro, antinfortunistica, igiene, sicurezza sul lavoro, prevenzione infortuni, diritti e doveri, normativa disciplinare, disciplina del rapporto di lavoro, diritto del lavoro, competenze relazionali, organizzazione ed economia, e una parte denominata "professionalizzante" che riguarderà argomenti specifici legati alla qualifica professionale da conseguire. La formazione relativa all'igiene, sicurezza, e prevenzione sarà effettuata all'inizio del rapporto di lavoro. La formazione trasversale sarà di 24 ore il primo anno e di 12 ore, o quota proporzionale per frazione d'anno, per l'anno successivo. Le restanti ore a concorrenza delle 40 teoriche avranno natura professionalizzante. La formazione trasversale, salvo quanto sotto previsto, verrà realizzata di norma all'esterno dell'azienda, anche in rapporto alle eventuali disposizioni regionali al riguardo, ovvero all'interno delle imprese che dispongano di capacità formativa.

La formazione professionalizzante sarà svolta internamente all'azienda, salvo diversa scelta aziendale anche 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 dell'azienda stessa che, salvo diverse disposizioni regionali, sarà rilasciata al lavoratore al termine del percorso formativo.

La formazione trasversale potrà essere svolta all'interno dell'azienda da parte delle imprese formative; si considerano tali le imprese che:

- ✓ mettano a disposizione risorse umane idonee a trasferire competenze
- ✓ abbiano presenza di locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione, in relazione alla tipologia della medesima.

Al fine di seguire l'apprendista durante il periodo di insegnamento e per l'attivazione del contratto di apprendistato professionalizzante è necessaria la presenza di un "tutor", che dovrà possedere i requisiti di cui al D.M. 28/02/2000 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 argentera" di cui all'art.2 Disc. Gen. Sez. primā 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 orafa e argentera ovvero per definire i profili medesimi per le aree regionali ove questi non sono stati identificati ed in tal caso sarà valutato il ricorso all'assistenza dell'Isfol, ovvero di far diretto riferimento ai profili già definiti dall'Isfol stesso.

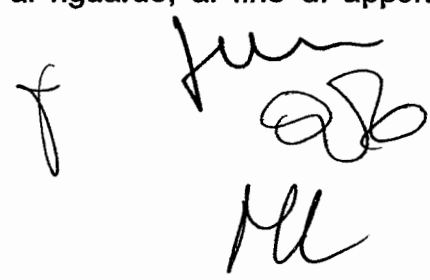
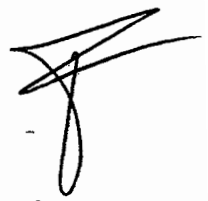
Art. 12

DECORRENZA

Il presente contratto - che forma parte integrante del contratto nazionale 30 gennaio 2006 di cui segue le sorti - entra in vigore dal 1° marzo 2006 e si applica ai contratti di apprendistato stipulati successivamente a tale data. Entro la scadenza della parte normativa del ccnl le parti verificheranno la congruità della presente disciplina con l'eventuale evoluzione delle disposizioni normative al riguardo, al fine di apportare alla medesima gli opportuni conseguenti adeguamenti.

Art. 13

PREVIDENZA COMPLEMENTARE



Per i lavoratori di cui al presente contratto di apprendistato che si iscrivono a Cometa, il contributo mensile è elevato a 1,5% della retribuzione secondo i criteri stabiliti dagli accordi già in essere.

Art. 14

DISPOSIZIONI FINALI

Per assumere mediante contratti di apprendistato le aziende debbono aver mantenuto in servizio almeno il 70% (con arrotondamento all'unità inferiore o superiore del resto frazionario, come d'uso) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato, stipulato ai sensi della normativa di cui al Dlgs 276/2003, sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che per qualsiasi causa non hanno concluso il periodo di apprendistato, 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.



Nota congiunta:

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.



**Contratto Collettivo Nazionale
per la Disciplina dell'Apprendistato Professionalizzante nell'Industria Orafa e
Argentiera**

**Schemi esemplificativi dei profili formativi
(sottoscritto in data 08 gennaio 2007)**



Premessa

I profili formativi, descrivono conoscenze e competenze utili a redigere il Piano Formativo Individuale che costituisce l'effettivo percorso formativo dell'apprendista e che è parte integrante del contratto individuale di apprendistato.

I profili formativi devono essere considerati un riferimento da utilizzare seguendo il criterio dell'analogia nel caso di figure professionali non specificamente individuate ovvero nel caso in cui necessitassero di integrazione di conoscenze e competenze, atteso il fatto che essi potranno essere implementati nel tempo dalle parti sottoscrittrici (anche con il concorso dell'ISFOL).

Ne consegue che:

- ⇒ i profili di competenza descritti si devono intendere come "le competenze obiettivo" della formazione professionalizzante ovvero le conoscenze e le capacità che l'apprendista deve conseguire al termine del percorso formativo, lungo la durata del contratto, in modo da potere assolvere a quanto richiesto dalla categoria prevista dall'inquadramento finale, che determina l'ampiezza della descrizione del profilo.

In relazione a questa premessa, di seguito si declinano i profili di competenze relativi alle figure professionali – obiettivo.



ADDETTO/TECNICO DI OFFICINA E OPERATORE MACCHINE UTENSILI

FIGURE PROFESSIONALI

Addetto a macchine manuali e semiautomatiche

Addetto a macchine cnc

Fresatore

Tornitore

Trapanista

Montatore

Attrezzista

Lapidatore



AREA DI ATTIVITÀ

L'addetto, sulla base di prescrizioni o cicli di lavoro o disegni, utilizzando anche procedure informatiche, conduce macchine operatrici mettendone a punto la regolazione e controllando la qualità della lavorazione; è in grado di intervenire in operazioni di manutenzione ordinaria e preventiva.

CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- ⊖ Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- ⊖ Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- ⊖ Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- ⊖ Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- ⊖ Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine
- ⊖ Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità
- ⊖ Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- ⊖ Conoscere le caratteristiche ed il funzionamento delle macchine anche a CNC (fresatrici, torni, rettifiche, saldatrici, centri di tornitura, centri di lavoro, ecc.) e capacità di lavoro della macchina
- ⊖ Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione (montaggio, codifica, presetting) in base alla scheda utensili ricevuta
- ⊖ Saper eseguire le operazioni di misura previste dalla scheda controllo qualità e registrare i dati rilevati garantendo lo standard qualitativo richiesto in autocontrollo

f. all. 206 fur 8

- ⇒ Conoscere i principi base dell'informatica e dei linguaggi di programmazione utilizzati
- ⇒ Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- ⇒ Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro

2/6

f

F

g

kl

ADDETTO/TECNICO ALLE ATTIVITA' PREPARATORIE

FIGURE PROFESSIONALI

Fonditore e preparatore leghe

Trafilatore

Laminatore

Stampatore

Affinatore

Saggiatore

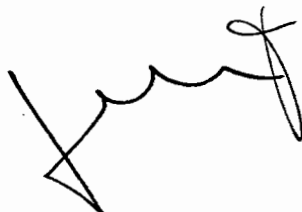


AREA DI ATTIVITÀ

L'addetto, avendo presente il ciclo di produzione e/o la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi, eventualmente variandone alcuni parametri secondo scheda tecnica predisposta, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto in fase di lavorazione.

CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- ⇒ Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- ⇒ Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- ⇒ Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal Sistema di Qualità Aziendale
- ⇒ Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità
- ⇒ Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- ⇒ Conoscere ed applicare gli elementi di base del processo di lavorazione dei materiali
- ⇒ Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- ⇒ Saper eseguire la saldatura con tecnologia manuale e/o automatizzata
- ⇒ Essere in grado di monitorare la qualità del semilavorato in uscita
- ⇒ Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria



ADDETTO/TECNICO DI MICROFUSIONE E ATTIVITA' CORRELATE

FIGURE PROFESSIONALI

Cerista

Tagliatore di gomme

Fonditore

Preparatore di cilindri


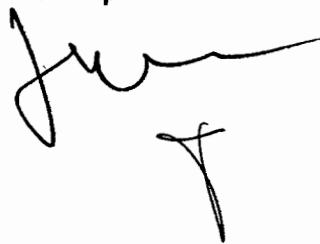


AREA DI ATTIVITÀ

L'addetto, avendo presente il ciclo di produzione e/o la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi, eventualmente variandone alcuni parametri secondo scheda tecnica predisposta, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto in fase di lavorazione.

CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- ⊖ Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- ⊖ Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- ⊖ Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal Sistema di Qualità Aziendale
- ⊖ Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e la scheda di controllo qualità
- ⊖ Saper verificare la corrispondenza tra il semilavorato prodotto e il disegno tecnico/creativo
- ⊖ Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- ⊖ Conoscere ed applicare gli elementi di base del processo di preparazione dei materiali
- ⊖ Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- ⊖ Essere in grado di monitorare la qualità del semilavorato in uscita
- ⊖ Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria



ADDETTO/TECNICO DI ASSEMBLAGGIO E LAVORAZIONI SUL SEMILAVORATO

FIGURE PROFESSIONALI

Banconista

Incassatore

Incisore

Cesellatore



AREA DI ATTIVITÀ

L'addetto, sulla base di indicazioni, schede, disegni tecnici o schemi/cicli di lavorazione, esegue lavori di precisione sul semilavorato, anche mediante l'assemblaggio di varie parti del prodotto.

CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- o Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- o Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- o Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- o Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- o Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine
- o Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- o Saper eseguire la saldatura con tecnica manuale e/o automatizzata
- o Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- o Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- o Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro



ADDETTO/TECNICO DI FINISSAGGIO

FIGURE PROFESSIONALI

Pulitore

Sgrassatore

Asciugatore

Addetto alla galvanica

Bruschiatore/Spazzolatore

Smaltatore

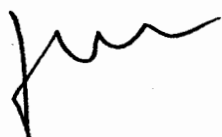
Lucidatore

AREA DI ATTIVITÀ

L'addetto, sulla base di indicazioni o di disegni, esegue sul prodotto predefinito operazioni di precisione relative alla finitura superficiale per la realizzazione del prodotto finale.

CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- ⊖ Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- ⊖ Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- ⊖ Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- ⊖ Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- ⊖ Saper verificare la corrispondenza tra un semilavorato prodotto e il prodotto finito
- ⊖ Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- ⊖ Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- ⊖ Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione
- ⊖ Conoscere, preparare e manutendere gli eventuali impianti necessari per la lavorazione
- ⊖ Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- ⊖ Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro



ADDETTO/TECNICO AL CONTROLLO ED AL COLLAUDO DI QUALITÀ/ESTETICO FUNZIONALE

FIGURE PROFESSIONALI

Addetto prove

Operatore di laboratorio

Addetto controllo qualità / estetica/ funzionale

Tecnico di laboratorio

Tecnico di sala prove

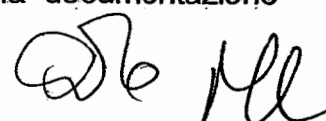
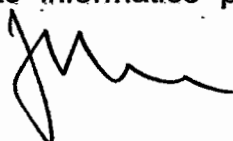


AREA DI ATTIVITÀ

L'addetto interagisce sia esternamente che all'interno dell'azienda con le altre funzioni, e' in grado di verificare che il prodotto anche sotto il profilo estetico sia conforme ai requisiti richiesti e ai canoni forniti dai clienti e dalla progettazione, è in grado di verificare la fattibilità in base a standard qualitativi di accettabilità, controlla il processo produttivo utilizzando strumentazioni e prove di laboratorio.

CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- ⇒ Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- ⇒ Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- ⇒ Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal Sistema di Qualità Aziendale
- ⇒ Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza
- ⇒ Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- ⇒ Saper utilizzare la metodologia e la strumentazione adeguata per effettuare il collaudo, comprese le prove meccaniche e di funzionalità, in riferimento a quanto richiesto dalla scheda controllo qualità
- ⇒ Conoscere ed applicare i metodi per le verifiche di conformità del prodotto finito o semilavorato
- ⇒ Saper verificare le schede di autocontrollo pervenute dalla Produzione
- ⇒ Conoscere ed usare la documentazione tecnica per registrare le fasi del lavoro ed i risultati
- ⇒ Conoscere i metodi, le tecniche e gli strumenti di controllo e collaudo di prodotti con complesse funzioni logiche e tecnologiche
- ⇒ Conoscere e saper utilizzare gli strumenti di misura manuali e computerizzati
- ⇒ Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria



- ⇒ Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- ⇒ Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- ⇒ Conoscere la normativa internazionale sulla certificazione di qualità e le procedure relative alla gestione degli strumenti
- ⇒ Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- ⇒ Conoscere e saper applicare le tecniche di analisi e controllo delle prestazioni di un processo (SPC)
- ⇒ Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro
- ⇒ Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
- ⇒ Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici

A cluster of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.A set of handwritten initials in black ink, appearing to be 'ML'.

ADDETTO/TECNICO DI AMMINISTRAZIONE AZIENDALE

FIGURE PROFESSIONALI

Contabile

AREA DI ATTIVITÀ

L'addetto è in grado di operare nel settore amministrativo dell'azienda, eseguendo, anche tramite l'ausilio dei supporti informatici dedicati, operazioni di imputazione dei dati e contabilizzazione dei fatti amministrativi, di sistemazione, rettifica e chiusura dei conti; effettua i necessari interventi operativi sulle posizioni contabili dei clienti e dei fornitori, eseguendo verifiche ed elaborando situazioni preventive e/o consuntive, con particolare riferimento all'elaborazione del bilancio civilistico e fiscale dell'azienda.

CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- ⊖ Conoscere i principi economici, finanziari e contabili
- ⊖ Conoscere le principali normative fiscali vigenti
- ⊖ Essere in grado di effettuare le rilevazioni contabili in partita doppia (contabilità clienti, fornitori, contabilità IVA)
- ⊖ Conoscere e saper utilizzare i diversi mezzi e sistemi di pagamento ed incasso
- ⊖ Essere in grado di impostare il primo bilancio di verifica
- ⊖ Conoscere i criteri generali che guidano l'interpretazione e la lettura del bilancio d'esercizio
- ⊖ Essere in grado di leggere i dati di bilancio per poter valutare i risultati conseguiti dalla propria azienda
- ⊖ Essere in grado di utilizzare gli strumenti previsti dal sistema gestionale aziendale per le registrazioni delle operazioni e dei fatti contabili
- ⊖ Conoscere l'ambiente dell'Office Automation ed essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware
- ⊖ Essere in grado di impostare documenti di testo semplici e di creare ed automatizzare tabelle semplici per elaborazioni extracontabili
- ⊖ Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione e l'archiviazione dei documenti contabili
- ⊖ Conoscere ed applicare i criteri di valutazione per le operazioni di chiusura dei conti e redazione del bilancio
- ⊖ Essere in grado di effettuare verifiche mirate in ambito contabile, fiscale e dichiarativo
- ⊖ Conoscere i principali indici di redditività, finanziari e patrimoniali
- ⊖ Essere in grado di elaborare dei dati informativi del bilancio per la redazione di report significativi
- ⊖ Saper lavorare in un team
- ⊖ Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

funz. dell'add.

ADDETTO AI SERVIZI GENERALI AZIENDALI

FIGURE PROFESSIONALI

Segretario – Segretario assistente

Addetto compiti vari di ufficio

Centralinista telefonico

AREA DI ATTIVITÀ

L'addetto è in grado di produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne con strumenti adeguati compresi quelli telematici, smistare richieste telefoniche, documenti cartacei ed informatici, organizzare, accedere a ed utilizzare archivi.

CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- ⇒ Conoscere e applicare le tecniche della comunicazione verbale e telefonica per la gestione della relazione interpersonale
- ⇒ Conoscere le componenti, le fasi e gli obiettivi della comunicazione scritta e delle principali forme di comunicazione aziendale
- ⇒ Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione della posta e l'archiviazione dei documenti cartacei
- ⇒ Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per l'organizzazione delle riunioni
- ⇒ Conoscere e applicare le procedure per l'organizzazione di viaggi di lavoro
- ⇒ Conoscere la funzionalità dell'office automation
- ⇒ Conoscere gli elementi di base per navigare nella rete internet e gestire la posta elettronica
- ⇒ Conoscere l'ambiente dell'Office Automation ed essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware
- ⇒ Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto
- ⇒ Conoscere ed saper utilizzare le funzionalità avanzate dei software applicativi, quali per esempio, programmi di scrittura, calcolo, presentazione ecc.
- ⇒ Essere in grado di produrre documenti semplici e complessi, tabelle e grafici relativi, presentazioni efficaci e sapere integrare i file relativi agli applicativi utilizzati
- ⇒ Saper lavorare in un team
- ⇒ Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

ADDETTO/TECNICO SISTEMI INFORMATICI E TELEMATICI

FIGURE PROFESSIONALI

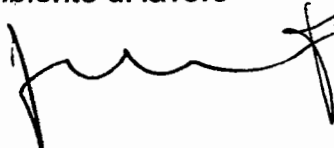
Operatore
Programmatore
Analista
Programmatore
Tecnico programmatore di assistenza e installazione

AREA DI ATTIVITÀ

L'addetto è in grado di eseguire operazioni di data entry sui sistemi informatici gestionali, effettuare l'analisi dei processi organizzativi aziendali e delle relative attività, per elaborare, anche con il supporto di specialisti esterni, procedure per la gestione del sistema informativo aziendale (come ad es. amministrazione, produzione, commerciale,); è in grado sviluppare programmi e di realizzarne la manutenzione e personalizzazione utilizzando, anche in modo integrato, gli strumenti informatici e telematici aziendali e attraverso la conoscenza dei linguaggi di programmazione necessari; fornisce un supporto operativo agli utenti degli strumenti hardware e software in dotazione, intervenendo, in caso di anomalie, per il ripristino della funzionalità.

CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- ⇒ Conoscere le metodiche e saper utilizzare gli strumenti per la creazione, disegno ed analisi dei processi aziendali che prevedono il ricorso a tecnologie informatiche
- ⇒ Conoscere le metodologie di rilevazione dei fabbisogni informativi
- ⇒ Conoscere ed utilizzare le metodologie e le tecniche di rappresentazione dei processi a contenuto informatico
- ⇒ Essere in grado di utilizzare gli strumenti informatici a supporto delle metodologie e tecniche di analisi
- ⇒ Eseguire operazioni di caricamento ed estrazione dei dati sui sistemi informatici aziendali
- ⇒ Conoscere gli strumenti hardware per progettare architetture informatiche di rete
- ⇒ Essere in grado di utilizzare i principali linguaggi di programmazione per realizzare, modificare e personalizzare programmi
- ⇒ Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativo o informativo tra le sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici
- ⇒ Saper lavorare in un team
- ⇒ Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro



TECNICO ACQUISTI

FIGURE PROFESSIONALI



Approvvigionatore

AREA DI ATTIVITÀ

L'addetto, nel quadro degli obiettivi e delle attività della funzione acquisti, è in grado di affrontare le problematiche determinate dall'oggetto/servizio acquistato, attraverso la scelta e l'omologazione dei fornitori; è in grado di considerare gli aspetti procedurali legati alla determinazione dei fabbisogni interfacciandosi con la logistica aziendale per la gestione delle richieste d'acquisto; sa pervenire alla formulazione delle richieste d'offerta ed alla loro valutazione anche per mezzo delle conoscenze degli aspetti legali dei contratti di acquisto e della capacità di gestire la trattativa sia dal punto di vista tecnico che comportamentale.

CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- o Conoscere le problematiche determinate dall'oggetto/servizio acquistato
- o Essere in grado di gestire gli aspetti procedurali legati alla determinazione dei fabbisogni e per l'elaborazione del budget degli approvvigionamenti
- o Conoscere e saper utilizzare le tecniche per la valutazione e selezione dei fornitori
- o Essere in grado di gestire le richieste di acquisto
- o Conoscere gli aspetti legali riferiti alle tipologie di contratti maggiormente utilizzate
- o Essere in grado di formulare le richieste di offerta e di valutare le offerte
- o Essere in grado di gestire una trattativa d'acquisto dal punto di vista tecnico e comportamentale
- o Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra le sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici con particolare riferimento alla programmazione della produzione e alla gestione delle scorte e dei magazzini
- o Essere in grado di utilizzare gli strumenti previsti dal sistema gestionale aziendale e le tecniche e gli strumenti per l'e-procurement
- o Saper lavorare in un team
- o Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro



TECNICO AREA SELEZIONE/SVILUPPO/FORMAZIONE RISORSE UMANE



FIGURE PROFESSIONALI

Addetto alla selezione/sviluppo/formazione delle Risorse Umane.

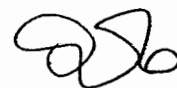
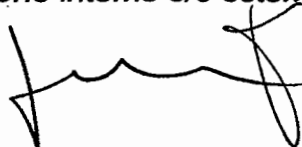
AREA DI ATTIVITÀ

Il **Tecnico Area Gestione del Personale** possiede padronanza degli strumenti, metodi e tecniche per la pianificazione, programmazione e controllo della gestione del personale.

Utilizzo le risorse (tecniche ed economiche) assegnate, svolgendo i propri compiti in un'ottica di integrazione con le altre funzioni/processi aziendali e di miglioramento tecnico - organizzativo anche grazie a capacità di problem setting/solving e di innovazione.

CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- ⇒ Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione personale
- ⇒ Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e gestione delle risorse umane
- ⇒ Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "personale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- ⇒ Conoscere gli elementi fondamentali relativi alla progettazione di una struttura organizzativa
- ⇒ Conoscere gli strumenti e le metodologie per il reclutamento e la selezione del personale
- ⇒ Conoscere gli strumenti, le metodologie e la normativa per la formazione, lo sviluppo e la valutazione del personale
- ⇒ Essere in grado di utilizzare software applicativi e strumenti informatici e telematici a supporto delle attività gestite
- ⇒ Essere in grado di pianificare, gestire e controllare le variabili organizzative ed economico-finanziarie più rilevanti per l'attività; essere in grado di strutturare efficacemente le attività, le risorse possedute, il tempo disponibile per il raggiungimento di un obiettivo (organizzazione/programmazione)
- ⇒ Essere in grado di catturare l'attenzione dell'interlocutore attraverso una comunicazione chiara, sintetica ed esaustiva, mostrando interesse verso il confronto e l'ascolto attivo delle opinioni altrui al fine di favorire e sviluppare le relazioni interpersonali (comunicazione)
- ⇒ Essere in grado di individuare e risolvere i problemi analizzandoli e giungendo rapidamente alla proposta di soluzioni efficaci e coerenti, mantenendo una visione integrata di tutte le variabili presenti (ad esempio economiche, aziendali, umane, tecniche e di contesto) (elaborazione sistemica/problem setting/solving)
- ⇒ Essere in grado di individuare soluzioni innovative e promuovere nuove modalità nel risolvere i problemi creando nella proprio ambito di riferimento le condizioni perché ci possa essere innovazione (innovazione)
- ⇒ Essere in grado di coordinare tecnicamente un gruppo di lavoro funzionale o interfunzionale costituito da persone interne e/o esterne all'azienda
- ⇒ Saper lavorare in un team



- ⇒ Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro



TECNICO AREA MARKETING

FIGURE PROFESSIONALI

Addetto al Marketing

AREA DI ATTIVITÀ

Il **Tecnico Area Marketing**, possiede padronanza degli strumenti, metodi e tecniche che permettano di svolgere funzioni di marketing strategico ed operativo.

CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- ⇒ Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "marketing e vendite"
- ⇒ Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale
- ⇒ Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "marketing e vendite" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- ⇒ Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie di analisi del mercato e della concorrenza
- ⇒ Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie per l'individuazione dei bisogni del cliente e di formulazione di risposte adeguate
- ⇒ Capacità di gestione delle principali leve del marketing mix: prodotto, prezzo, distribuzione e comunicazione
- ⇒ Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandone le linee guida per il futuro
- ⇒ Essere in grado di cogliere e di rispondere alle esigenze sia del cliente interno che esterno, ponendosi nell'ottica che il proprio lavoro è rivolto ad un cliente finale, andando anche oltre la propria competenza specifica (orientamento al cliente)
- ⇒ Saper lavorare in un team di lavoro
- ⇒ Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

TECNICO AREA AMMINISTRAZIONE/GESTIONE DEL PERSONALE
FIGURE PROFESSIONALI

Addetto all'Ufficio del Personale

AREA DI ATTIVITÀ

Il **Tecnico Area Amministrazione del Personale**, possiede la conoscenza del diritto del lavoro e del CCNL di riferimento, della padronanza degli aspetti giuridici, amministrativi e fiscali che regolano il rapporto di lavoro.

CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- ⊖ Conoscere le tematiche inerenti la costituzione, gestione ed estinzione del rapporto, in particolare per quanto attiene il profilo giuslavoristico
- ⊖ Conoscere gli adempimenti amministrativi previdenziali e fiscali relativi a tutte le fasi del rapporto di lavoro, dall'instaurazione alla risoluzione
- ⊖ Essere in grado di utilizzare gli strumenti operativi per l'attività di amministrazione del personale
- ⊖ Essere in grado di applicare le modalità di calcolo degli elementi retributivi, contributivi e fiscali per la predisposizione del cedolino paga e la compilazione della modulistica previdenziale e fiscale
- ⊖ Relazionarsi con le rappresentanze sindacali interne e con le Organizzazioni sindacali
- ⊖ Relazionarsi con le Associazioni datoriali territoriali e di categoria
- ⊖ Conoscere gli specifici approfondimenti sulla applicazione di alcune disposizioni che riguardano l'amministrazione del personale, focalizzando l'analisi sulle novità introdotte dalle disposizioni di legge in materia
- ⊖ Essere in grado di utilizzare software applicativi e strumenti informatici e telematici a supporto delle attività gestite
- ⊖ Saper lavorare in un team di lavoro
- ⊖ Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

TECNICO AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO

FIGURE PROFESSIONALI

Addetto al controllo di gestione

AREA DI ATTIVITÀ

Il Tecnico Area Pianificazione e Controllo possiede la padronanza degli strumenti metodi e tecniche per la pianificazione, programmazione e controllo economico.

CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- ⇒ Conoscere le logiche e le modalità di pianificazione di lungo e medio e di programmazione di breve termine
- ⇒ Conoscere le procedure tecnico-amministrative più appropriate, sia per aziende con produzioni in serie e/o processo che per quelle operanti su commessa
- ⇒ Essere in grado di impostare un piano di contabilità industriale (piano dei conti, piano dei centri, dei prodotti)
- ⇒ Conoscere le principali configurazioni di costo e capacità di utilizzo a fini gestionali
- ⇒ Conoscere ed essere in grado di utilizzare le metodologie di controllo gestionale, sia dal punto di vista tecnico che dal punto di vista amministrativo
- ⇒ Conoscere ed essere in grado di utilizzare le metodologie di base per impostare correttamente e/o migliorare le procedure di elaborazione del budget
- ⇒ Essere in grado di realizzare l'aggregazione dei dati, la consuntivazione e la costruzione di report significativi
- ⇒ Saper lavorare in un team di lavoro
- ⇒ Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "pianificazione e controllo" e le interazioni con le altre funzioni aziendali.
- ⇒ Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

TECNICO AREA ELABORAZIONE DATI

FIGURE PROFESSIONALI

Addetto all'elaborazione dati

AREA DI ATTIVITÀ

Il **Tecnico Area Elaborazione Dati** conosce in modo approfondito i processi organizzativi primari e di supporto e le relative attività, ha padronanza degli strumenti, linguaggi, software dell'information e communication technology, contribuisce allo sviluppo ed alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- ⇒ Conoscere le metodiche e saper utilizzare gli strumenti per la creazione, il disegno e l'analisi dei processi aziendali che prevedono il ricorso a tecnologie informatiche
- ⇒ Eseguire operazioni di caricamento e di estrazione dei dati sui sistemi informatici aziendali
- ⇒ Conoscere gli strumenti hardware per progettare architetture informatiche di rete
- ⇒ Essere in grado di utilizzare i più diffusi linguaggi di programmazione per realizzare, modificare e personalizzare programmi (ovviamente in relazione a quanto già in dotazione aziendale)
- ⇒ Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "elaborazione dati" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- ⇒ Suggestire modifiche/integrazioni nell'acquisizione e nel flusso dei dati sui sistemi in dotazione
- ⇒ Saper lavorare in un team di lavoro
- ⇒ Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

The block contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'fer'. To its right, there are two smaller signatures: one that looks like '236' and another that is more abstract, possibly 'dkh'.

TECNICO AREA RICERCA & SVILUPPO

FIGURE PROFESSIONALI

Addetto all'ufficio ricerca e sviluppo

AREA DI ATTIVITÀ

Il Tecnico Area Ricerca & Sviluppo, conoscendo le tecnologie di comparto, è in grado di implementare e gestire progetti e programmi di ricerca e sviluppo per l'innovazione di prodotto e di processo.

CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- ⇒ Conoscere le logiche dello sviluppo innovativo del prodotto (lean development)
- ⇒ Saper interpretare ed applicare le tecniche ed i metodi di programmazione delle attività secondo le logiche del Project Management
- ⇒ Conoscere e saper utilizzare le metodologie per la gestione di progetti e programmi di ricerca e sviluppo (ad esempio product lifecycle management, engineering collaboration, ecc.)
- ⇒ Conoscere le tecniche e gli strumenti per la sperimentazione e la prototipazione rapida e virtuale (ad esempio digital mock up, simulazioni CAE, visual prototyping, ecc.)
- ⇒ Conoscere e saper utilizzare le tecniche, gli strumenti e le metodologie per l'integrazione tra la sperimentazione virtuale e quella fisica
- ⇒ Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "ricerca & sviluppo" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- ⇒ Saper lavorare in un team di lavoro
- ⇒ Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

TECNICO AREA PRODUZIONE

FIGURE PROFESSIONALI

Addetto all'ufficio produzione

AREA DI ATTIVITÀ

Il **Tecnico Area Produzione** conoscendo le tecniche organizzative e le metodologie per la gestione delle "operations" è in grado di coordinare le risorse assegnate ad un reparto e/o ad una o più linee di produzione monitorando i risultati in termini di produttività e qualità delle lavorazioni.

CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- ⇒ Sapere applicare le tecniche di studio dei metodi, di misurazione dei tempi, studio del lay-out e del flusso delle lavorazioni, utilizzando le metodologie e gli strumenti per impostare programmi per la valutazione dell'efficienza e per il recupero della produttività delle lavorazioni
- ⇒ Sapere analizzare il processo ed i cicli di lavorazione per proporre soluzioni tecnologiche per la razionalizzazione ed il miglioramento delle lavorazioni
- ⇒ Conoscere gli strumenti operativi del sistema logistico
- ⇒ Sapere applicare le tecniche previste dai sistemi di programmazione (MRP, "push" e "pull") e loro evoluzioni, elaborare programmi di produzione e applicare tecniche e strumenti per il controllo del loro avanzamento
- ⇒ Saper interpretare ed applicare le tecniche ed i metodi di programmazione delle attività secondo le logiche della produzione su commessa e del Project Management
- ⇒ Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "produzione" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- ⇒ Saper lavorare in un team di lavoro
- ⇒ Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

TECNICO AREA MANUTENZIONE

FIGURE PROFESSIONALI

Addetto all'area manutenzione

AREA DI ATTIVITÀ

Il **Tecnico Area Manutenzione**, grazie alla conoscenza delle tecniche organizzative e delle metodologie per la gestione della manutenzione è in grado di coordinare le risorse assegnate per garantire l'efficienza degli impianti e dei macchinari riducendo i tempi di fermo macchina per il ripristino delle anomalie di funzionamento.

CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- ⇒ Conoscere il ruolo della manutenzione nell'azienda e la sua integrazione con il processo produttivo
- ⇒ Conoscere gli indicatori di affidabilità dei sistemi produttivi
- ⇒ Conoscere le politiche e le logiche di manutenzione (pronto intervento, manutenzione programmata, manutenzione preventiva - su condizione)
- ⇒ Conoscere ed essere in grado di applicare le tecniche per l'organizzazione degli interventi di manutenzione
- ⇒ Conoscere le caratteristiche e la struttura del sistema informativo per la manutenzione (gestione "ordini di lavoro", "diari macchina", ecc., reporting di manutenzione)
- ⇒ Conoscere le logiche della manutenzione autonoma in termini di distribuzione delle competenze tra area produzione ed area manutenzione
- ⇒ Conoscere i nuovi modelli organizzativi della manutenzione (unità autonome di produzione, ecc.)
- ⇒ Conoscere i concetti base del TPM (Total Productive Maintenance) e le modalità organizzative per la sua introduzione in azienda
- ⇒ Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "manutenzione" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- ⇒ Saper lavorare in un team di lavoro
- ⇒ Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

ADDETTO AREA COMMERCIALE

FIGURE PROFESSIONALI

Addetto all'ufficio commerciale

AREA DI ATTIVITÀ

L'Addetto Area Commerciale, sulla base delle conoscenze tecnico/specialistiche in possesso e delle capacità richieste per una corretta copertura del ruolo, è in grado di gestire le attività tecnico professionali della funzione commerciale, cura la relazione con il mercato e la clientela per l'analisi delle esigenze e dei bisogni, promuove l'offerta aziendale e predispone soluzioni tecniche e proposte economiche.

CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO - PROFESSIONALI

- ⇒ Conoscere le caratteristiche del settore/comparto di appartenenza e dei principali processi, tecnologie, prodotti/servizi aziendali e possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera (comparto aziendale)
- ⇒ Conoscere i processi, le procedure ed i documenti che competono alla funzione/processo, (processi interni) ovvero:
 - ❖ conoscere le procedure interne per la gestione economico-finanziaria, la gestione dei rapporti con le altre funzioni/processi, servizi, uffici, enti produttivi
 - ❖ conoscere le procedure previste dal sistema qualità
 - ❖ conoscere il sistema gestionale aziendale
- ⇒ Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "commerciale"
- ⇒ Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale
- ⇒ Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "commerciale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- ⇒ Conoscere le logiche dell'orientamento al mercato ed applicare gli strumenti del marketing
- ⇒ Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandone le linee guida per il futuro
- ⇒ Conoscere e sapere rappresentare l'offerta di servizi e prodotti dell'azienda anche dal punto di vista tecnico
- ⇒ Essere in grado di predisporre soluzioni tecniche e proposte economiche
- ⇒ Essere in grado di identificare le fasi in cui si articola il processo di vendita (dalla prospezione al post-vendita)
- ⇒ Conoscere e padroneggiare gli strumenti e le metodologie principali per la gestione dell'attività di vendita dal punto di vista dell'organizzazione dell'attività
- ⇒ Conoscere i principi dell'orientamento al cliente
- ⇒ Conoscere i principi e gli elementi di base della relazione interpersonale e della comunicazione efficace (verbale e non verbale)
- ⇒ Essere in grado di gestire le criticità dell'agire comunicativo
- ⇒ Applicare i metodi e le tecniche per la negoziazione e la gestione delle obiezioni
- ⇒ Conoscere i principi della comunicazione telefonica

- ⇒ Conoscere ed saper utilizzare gli strumenti necessari alla predisposizione e alla verifica dei risultati raggiunti dalla propria attività
- ⇒ Saper lavorare in un team di lavoro
- ⇒ Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro.



DICHIARAZIONE POLITICA



Le parti in considerazione della situazione dei settori orafo, argentiero e gioielliero, e dell'importanza del loro sostegno a vantaggio dell'economia nazionale quali settori a forte vocazione esportativa e promotori del valore del marchio del made in Italy, in considerazione anche della rilevante occupazione espressa direttamente e nell'indotto, proseguiranno negli incontri per la definizione di proposte condivise da sottoporre al Governo per l'adozione di misure coerenti con la necessaria attenzione che la politica industriale nazionale deve attribuire ai settori medesimi.



TABELLE RETRIBUTIVE E UNA TANTUM



INCREMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI TABELLARI MENSILI LORDI



Le parti convengono che i minimi tabellari in vigore al 31.10.2006 saranno apportati gli incrementi economici lordi mensili di seguito riportati.

Categoria	Da 1.4.2008	Da 1.1.2009	Da 1.10.2009	Totale
1	38,00	25,00	21,00	84,00
2	44,00	29,00	26,00	99,00
3	52,00	35,00	30,00	117,00
4	55,00	37,00	31,00	123,00
5	60,00	40,00	35,00	135,00
Livello superiore	66,00	44,00	39,00	149,00
6	71,00	48,00	41,00	160,00
7	79,00	53,00	46,00	178,00

Nota a verbale:

I) A seguito della prima rata di aumento dal 1° aprile 2008, viene a cessare con il 31.3.2008 l'erogazione dell'Indennità di Vacanza Contrattuale ed ogni ulteriore ed eventuale onere economico relativo al periodo di vacanza contrattuale.

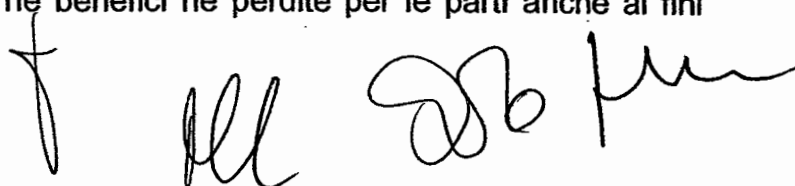
II) Con decorrenza 1.1.2009 viene conglobata nei minimi tabellari mensili l'E.d.r. pari a € lordi 10,33 mensili di cui al Protocollo 31.7.1992.

In conseguenza di quanto sopra e considerato che a decorrere dal 1° aprile 2000 i minimi tabellari conglobano i valori dell'ex indennità di contingenza, i minimi tabellari mensili lordi alle diverse scadenze assumono i seguenti valori

Categoria	Da 1.4.2008	Da 1.1.2009	Da 1.10.2009
1	1.051,05	1.086,38	1.107,38
2	1.145,16	1.184,49	1.210,49
3	1.251,58	1.296,91	1.326,91
4	1.301,28	1.348,61	1.379,61
5	1.385,48	1.435,81	1.470,81
Livello superiore	1.472,35	1.526,68	1.565,68
6	1.583,91	1.642,24	1.683,24
7	1.717,43	1.780,76	1.826,76

Dichiarazioni a verbale

1) Le parti nello stabilire dal 1° aprile 2000 il conglobamento del minimo tabellare contrattuale e dell'ex indennità di contingenza, hanno effettuato un'operazione meramente contabile che non ha inteso comportare né benefici né perdite per le parti anche ai fini legali e contributivi.



2) In occasione del futuro negoziato di rinnovo del ccnl le parti esamineranno la possibilità di introdurre in via sperimentale un elemento retributivo omnicomprensivo annuale una tantum perequativo per i dipendenti di aziende prive di contrattazione collettiva di secondo livello ai quali siano attribuiti esclusivamente gli emolumenti minimi retributivi previsti dal ccnl.



286
fura



UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza in una data compresa tra il 1° ed il 21 aprile 2008 è riconosciuto a titolo di arretrati un importo forfettario che liquida ogni spettanza economica relativa al periodo di vacanza contrattuale, pari a euro 380 lordi suddivisibili in quote mensili (€ 22,35) che competeranno in relazione alla durata anche non consecutiva 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° novembre 2006 - 31 marzo 2008. 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 280 lordi unitamente alla retribuzione afferente il mese di giugno 2008
- euro 100 lordi unitamente alla retribuzione afferente il mese di febbraio 2009.

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° novembre 2006 - 31 marzo 2008, 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.

Ai lavoratori che nel periodo 1° novembre 2006 - 31 marzo 2008 abbiano fruito di trattamenti di cassa integrazione guadagni, di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà e/ o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo dell'una tantum sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione, le aziende interessate procederanno agli adempimenti di cui all'art. 21, D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

The block contains four handwritten signatures in black ink. The top row has three signatures: a stylized 'F' on the left, a signature that appears to be 'S.B.' in the middle, and a signature that appears to be 'J.M.' on the right. The bottom row has a single signature that appears to be 'M.L.' centered below the others.