

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE IMPRESE ARTIGIANE DEI SETTORI METALMECCANICA, INSTALLAZIONE DI IMPIANTI, ORAFI, ARGENTIERI ED AFFINI, E DELLE IMPRESE DEL SETTORE ODONTOTECNICA

L'anno 2022, il giorno 14/12/2022 in Roma fra l'associazione datoriale:

- **UNILAVORO PMI** – Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese;

e dalla parte sindacale dei lavoratori

- **CONFISAL FISALS** – Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri

È stato stipulato il presente Accordo Collettivo riguardante i lavoratori dipendenti delle imprese dei settori metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri ed affini, e delle imprese del settore odontotecnica.

Ambito di applicazione:

Il presente CCNL contiene disposizioni comuni per il settore Artigianato Metalmeccanica e Installazione di impianti, il Settore Artigiano Orafi, Argentieri ed Affini e il Settore Odontotecnica. Sono parte integrante del contratto medesimo le disposizioni speciali relative ai singoli settori di cui sopra in quanto tengono conto delle peculiarità dei settori medesimi.

Tale Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica Italiana i rapporti di lavoro tra le aziende artigiane, così come definite dalla legislazione vigente, del settore della metalmeccanica e della installazione di impianti e i suoi dipendenti.

Le parti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni di miglior favore esistenti.

In particolare, il presente Accordo si applica ai dipendenti delle aziende artigiane, definite tali dalla legislazione vigente, operanti nel settore della metalmeccanica e della installazione di impianti. In particolare:

1. ai laboratori o officine facenti tradizionalmente parte del settore metalmeccanico, dedicate alla lavorazione e produzione dei metalli e alla costruzione di manufatti nei quali le parti metalliche richiedono la maggiore quantità di lavoro;
2. ai dipendenti delle aziende artigiane del settore Orafo, Argentiero, della Bigiotteria e della orologeria ed affini, intendendosi per tali quelle aventi i requisiti previsti dalla legislazione vigente. In particolare:
 - a) ai laboratori appartenenti tradizionalmente al settore orafo, argentiero, affine destinati alla lavorazione dei metalli preziosi, nonché all'attività di restauro e alla riparazione e costruzione di manufatti dei quali le parti metalliche (metalli preziosi) richiedono la maggiore quantità di lavoro;
 - b) alle lavorazioni eseguite su metalli e leghe di metalli pregiati;
 - c) ai costruttori e riparatori di orologi.

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

- Orafi;
- Argentieri;
- Cassai;
- Incisori;



- Incastonatori;
 - Bigiottieri;
 - Smaltatori e Miniaturisti;
 - Gioiellieri;
 - Lavorazione delle pietre preziose;
 - imprese galvaniche che lavorano esclusivamente per il settore orafo/argentiero;
 - lavorazione delle pietre dure;
 - attività di realizzazione di modelli.
3. alle lavorazioni artistiche eseguite sui metalli e leghe di metalli non pregiati;
 4. ai laboratori e officine tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici;

A titolo indicativo e non esaustivo, tra le imprese artigiane metalmeccaniche regolate dal presente Contratto rientrano i laboratori ed officine quali:

- meccanica di precisione (esclusa la fabbricazione di monete, medaglie, oreficeria, argenteria, orologi ed affini)
 - tornerie in genere, produzioni varie di ferro, ghisa, acciaio, piombo e leghe di metalli non pregiati, di verniciatura o di saldatura, di costruzione di macchinario, di fabbricazione e riparazione di strumenti musicali in metallo.
5. alle imprese di installazione, riparazione e manutenzione di impianti meccanici, idraulici, termici, di condizionamento, idro-termo-sanitari anche realizzati con l'impiego di tubazioni e/o componenti e/o materiali non metallici, elettrici, telefonici, di reti/linee elettriche e/o telefoniche e/o telematiche, di sollevamento di cose e/o persone, radio-televisivi, elettrodomestici, a gas, antincendio ed affini o similari;
Nello specifico, il presente Contratto si applica ai lavoratori delle imprese di cui al D.M. n. 37/2008, art. 1, comma 2.
 6. alle modellerie metalliche, fonderie di seconda fusione e di leghe leggere, come ad esempio: fonderie di bronzo, fonderie di seconda fusione di ghisa, di metalli non ferrosi e di leghe leggere, fabbricazione di ogni tipo di modello per fonderie, laboratori galvanici;
 7. alle imprese operanti nei settori dell'assistenza, manutenzione e riparazione dei veicoli, di cui alla legge n. 122/1992, come ad esempio: carrozzeria, meccatronici, gommisti, centri di revisione, autolavaggi, installatori e manutentori di sistemi di autotrazione alimentati a GPL e metano, riparatori moto e cicli, soccorso stradale;
 8. alle imprese di produzione, installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature elettroniche;
 9. alla produzione e relativa installazione di manufatti composti prevalentemente da metalli per allestimento di stand, punti vendita, negozi, mostre e fiere, con la realizzazione dei relativi impianti per l'illuminazione e relative parti grafiche;
 10. alla produzione e relativa installazione di manufatti composti prevalentemente da metalli e relative strutture portanti, per impianti pubblicitari da interno e da esterno (insegne luminose e non, targhe, cartellonistica, segnaletica, ecc.).
 11. alle imprese che eseguono montaggio/smontaggio di ponteggi;
 12. alle imprese artigiane ai sensi della l. 8/8/1985 n. 443 e successive modifiche e ai consorzi artigiani costituiti anche in forma di cooperativa;
 13. a tutti i datori di lavoro in generale che operano nel settore del Restauro di beni culturali mobili, superfici decorate di beni architettonici, ed ogni altro materiale che ricada nel campo di applicazione della normativa di tutela dei Beni Culturali, così come individuati dal codice Ateco prevalente 90.03.02;
 14. ai dipendenti delle imprese che esercitano la loro attività nel settore odontotecnico ai sensi della legge 26/06/1927, n. 1264 e R.D. 31/5/1928, n. 1334, comprese le imprese artigiane definite ai sensi della legislazione vigente.



DISPOSIZIONI COMUNI

TITOLO I

RAPPRESENTANZE SINDACALI ED ENTI BILATERALI

Articolo 1 - Rappresentanze Sindacali

Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi Dirigenti Sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a) di R.S.A. costituite ai sensi dell'Articolo 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
- b) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente C.C.N.L.;

L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione deve avvenire tramite comunicazione scritta con ricevuta a validità certa anche tramite PEC.

Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso anche la individuazione di un monte ore complessivo.

I Dirigenti Sindacali Aziendali potranno godere di permessi retribuiti, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali anche tramite PEC.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Articolo 2 - Rappresentanze Sindacali Aziendali

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle disposizioni che seguono.

I lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.



Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui all'art. 2 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A. anche tramite PEC.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori.

Con riferimento alle imprese riconducibili ai settori Metalmeccanica, Installazione di Impianti, Orafi, Argentieri e Affini che abbiano almeno otto dipendenti, compresi gli apprendisti, è stabilito per i dirigenti di ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale un numero di permessi nella misura di 5 ore mensili (anche cumulativi per trimestre).

Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.

Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza. Vengono concessi eventuali sforamenti nella misura massima del 20% del monte ore annuo che dovranno essere recuperati entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbe per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto agli artt. 23 e 30 della Legge n. 300/1970 e, pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.

Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, anche tramite PEC, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto Dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il CCNL ed avanzata, anche tramite PEC, con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere viste dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Articolo 3 - Assemblea

Nelle unità aziendali i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata e anche fuori dalla stessa purché in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno 48 ore di anticipo o, in caso di urgenza, con un preavviso pari a 24 ore.



Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata e anche fuori dalla stessa purché in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.

Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL purché indicati nella convocazione. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Articolo 4 - Referendum

Nelle aziende il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale.

I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

Articolo 5 - Trattenute sindacali

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore della O. S. firmataria del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.

La suddetta quota sarà trasmessa alle OO. SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore, della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.

L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

Articolo 6 - Contrattazione collettiva decentrata

Dall'entrata in vigore del presente contratto a livello regionale, per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale, possono essere attivate le contrattazioni regionali.

Rientrano nell'ambito della contrattazione regionale i seguenti istituti:

- trattamenti retributivi integrativi;
- premi di produzione, fringe benefit, welfare territoriale;
- orario di lavoro;
- flessibilità - banca ore;
- tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
- pari opportunità
- individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
- regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- formazione professionale;
- determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi



- determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art. 18 L. 300/70;
- disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio
- specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
- referendum.

Rientrano nell'ambito della contrattazione Aziendale i seguenti istituti:

- mensa o buoni pasto e welfare aziendale;
- tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e/o regionale;
- specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
- ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni aziendali;
- le modalità per la collaborazione nell'espletamento della prestazione lavorativa;
- la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.

Articolo 7 - Ente Bilaterale

Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale, in sigla ESBII (Ente Sviluppo Bilaterale Imprese per l'Italia) costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

Per la realizzazione delle attività previste dal presente CCNL, ESBII si avvarrà all'Ente Bilaterale E.F.E.I. ITALIA. A tal fine saranno sottoscritti appositi accordi e protocolli d'intesa.

A tal fine l'ESBII attua ogni utile iniziativa ed in particolare:

- a) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
- c) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- d) elabora, progetta e gestisce - direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari ed in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- e) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;



- f) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL, o a chi di dovere, agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;
- g) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali nonché ne coordina le attività;
- h) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;
- i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- j) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- k) può svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'Articolo 2113 c.c. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- l) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- m) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- n) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.

E.F.E.I. ITALIA svolge le seguenti attività:

1. istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali nonché ne coordina le attività.

Inoltre, per i dipendenti delle aziende che applicano i C.C.N.L., ESBII e EFEI ITALIA possono promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua.

L'ESBII svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla C.I.S., composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, associazione in partecipazione, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'ESBII Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente

C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali o di nuove disposizioni di legge. L'ESBII potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno



espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita C.I.S Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'ESBII potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti e Scuole, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Le modalità di versamento delle quote di finanziamento a E.S.B.I.I. e E.F.E.I. ITALIA vengono eseguite tramite flusso UniEmens e pagamento con F24 con le istruzioni riportate nell'art. 14.

Articolo 8 - Enti Bilaterali Territoriali

L'ESBII Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:

- a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d) il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri per l'Impiego;
- e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con ESBII Nazionale e con la rete degli ESBII Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
- f) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- h) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.

Per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. l'ESBII territoriale può, inoltre, promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento di un fondo di formazione continuo da costituire o già costituito.

Per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. l'ESBII territoriale può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.



L'ESBII Territoriale, svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente.

Per la certificazione dei contratti di lavoro L'ESBII Territoriale si avvale di apposite commissioni istruttorie e della Commissione Nazionale di Certificazione.

L'ESBII Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Articolo 9 - Organismo Paritetico Nazionale O.P.

Le Parti concordano che l'Organismo Paritetico Nazionale, in sigla O.P, costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.lgs. 81/08.

L'O.P è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOSS firmatarie.

A tal fine O.P attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- a) supporta le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- b) svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività. A tal fine l'Organismo Paritetico istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente;
- c) dà comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.lgs. 81/2008;
- d) dà comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST;
- e) svolge ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall' Organismo costituito.

Le parti concordano, al fine della valorizzazione delle attività dell'ORGANISMO PARITETICO (in sigla OP) relativo all'erogazione del servizio di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) per le aziende sprovviste della figura dell'RLS, di procedere come segue.

Le aziende prive del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza potranno versare una quota aggiuntiva di € 2,50 (due/50) al mese per ogni lavoratore in forza per 12 mensilità. Tale quota aggiuntiva potrà essere versata con le medesime modalità di versamento delle quote per il finanziamento degli enti bilaterali E.S.B.I.I. e E.F.E.I. ITALIA



Articolo 10 – Fondo Sanitario Integrativo e Welfare Aziendale

Il Fondo di assistenza sanitaria integrativa è il FONDO MEDI-PREV (Fondo Sanitario Integrativo del Servizio Sanitario Nazionale); le parti hanno di comune accordo preso tale decisione al fine di garantire a tutti i lavoratori maggiori prestazioni assistenziali integrative del Servizio Sanitario Nazionale e nel campo del welfare da parte dell'ente ENBLIS.

A decorrere dal 01/11/2022 sono iscritti al FONDO MEDI-PREV tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori.

Per il finanziamento del FONDO MEDI-PREV è dovuto un contributo mensile obbligatorio di euro 10.00 per ciascun lavoratore in forza. I contributi sono dovuti per 12 mensilità da corrispondersi entro il giorno 16 di ogni mese. Per l'iscrizione di ogni lavoratore al Fondo Sanitario è previsto il versamento di una quota una tantum di € 30,00 (trenta/00), da effettuarsi da parte del datore di lavoro con bonifico bancario contestualmente al primo versamento relativo al lavoratore.

Le modalità di versamento delle suddette quote vengono eseguite tramite flusso UniEmens e pagamento con F24 con le seguenti istruzioni:

Modalità di compilazione del flusso UniEmens

I datori di lavoro compileranno il flusso Uniemens nel seguente modo: all'interno di <Denuncia individuale>, <Dati Retributivi>, <Dati Particolari>, valorizzeranno il nuovo elemento <ConvBilat> inserendo nell'elemento <Conv> in corrispondenza di <CodConv> il valore CLIS e in corrispondenza dell'elemento <Importo> l'importo, a livello individuale, del versamento effettuato nel mod. F24 con il corrispondente codice. L'elemento contiene l'attributo <Periodo> in corrispondenza del quale va indicato il mese di competenza del versamento effettuato con F24, espresso nella forma "AAAA-MM".

Modalità di compilazione del F24

In sede di compilazione del modello di pagamento F24, la causale CLIS va esposta nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati", indicando: - nel campo "codice sede", il codice della sede INPS competente; - nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda", la matricola INPS dell'azienda; - nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di pagamento del contributo, nel formato "MM/AAAA". La colonna "a mm/aaaa" non deve essere valorizzata.

Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico. I contributi di cui ai commi 3 e 4 sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a derogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad euro 25,00 (€) lordi per 13 mensilità. Fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito.

Sarà cura delle parti sociali firmatarie del presente accordo dare comunicazione alle proprie strutture territoriali per il tramite dei canali istituzionali.

Sono fatti salvi i contratti o accordi collettivi in essere, relativi ad assistenza sanitaria integrativa aventi condizioni di migliore favore, che non sono da considerarsi aggiuntivi alla presente intesa, negoziando successivamente le condizioni di adesione Fondo Sanitario circa gli importi definiti dalla contrattazione di secondo livello.



Articolo 11 – Attività di conciliazione nazionale

Le Parti, consapevoli del valore della collaborazione intersindacale così come all'interno delle aziende, intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

A tal fine, le Parti intendono attribuire all'Ente Bilaterale ESBII con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

In pendenza di un procedimento instaurato presso l'Ente bilaterale ESBII, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Articolo 12 - Convocazione della Commissione

La convocazione della Commissione di Conciliazione Regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Articolo 13 – Commissioni di monitoraggio Nazionale

L'ESBII può istituire commissioni e sottocommissioni per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Ente bilaterale attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- b) riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale – ESBII, inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli ESBII Territoriali;
- c) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti



competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;

d) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, ESBII Nazionale;

e) riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

f) predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento.

Articolo 14 - Finanziamento Ente Bilaterale

Il contributo mensile da destinare in favore dell'ESBII Nazionale EFEI ITALIA è stabilito nella misura di € 12,00 per dipendente, di cui 10 euro a carico azienda (per 13 mensilità) e € 2 euro a carico del dipendente per 13 mensilità.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 45,00 lordi.

L'E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'azienda che non aderisce a una delle sigle sindacali fondatrici di ESBII e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale non può avvalersi del presente contratto.

Le quote riscosse dall' ESBII Nazionale EFEI ITALIA e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL.

L'ESBII Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto n. 6 qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli ESBII Regionali e Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

Le modalità di versamento delle quote di finanziamento a E.S.B.I.I. e E.F.E.I. ITALIA vengono eseguite tramite flusso UniEmens e pagamento con F24 con le seguenti istruzioni:

Modalità di compilazione del flusso UniEmens

I datori di lavoro compileranno il flusso Uniemens nel seguente modo: all'interno di <Denuncia individuale>, <Dati Retributivi>, <Dati Particolari>, valorizzeranno il nuovo elemento

<ConvBiIat> inserendo nell'elemento <Conv>in corrispondenza di <CodConv> il valore **EFEI** e in corrispondenza dell'elemento <Importo> l'importo, a livello individuale, del versamento effettuato nel mod. F24 con il corrispondente codice. L'elemento contiene l'attributo <Periodo> in corrispondenza del quale va indicato il mese di competenza del versamento effettuato con F24, espresso nella forma "AAAA- MM".

Modalità di compilazione del F24

In sede di compilazione del modello di pagamento F24, la causale **EFEI** va esposta nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati", indicando: - nel campo "codice sede", il codice della sede INPS competente; nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda", la matricola INPS dell'azienda; - nel campo



"periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di pagamento del contributo, nel formato "MM/AAAA". La colonna "a mm/aaaa" non deve essere valorizzata.

Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad euro 25,00 (€) lordi per 13 mensilità. Fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito.

sarà cura delle parti sociali firmatarie del presente accordo dare comunicazione alle proprie strutture territoriali per il tramite dei canali istituzionali.

Articolo 14 bis - Assistenza Contrattuale

Considerando il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro e i lavoratori, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative e, conseguentemente, per la sua gestione, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle strutture sindacali, anche territoriali, al servizio delle aziende le parti concordano di procedere alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale a carico delle aziende, in misura pari a 0.06 euro su base oraria mensile pari a 160 ore per 12 mensilità, per il tramite dell'INPS ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n.311 (codice W467).

Articolo 15 - Conciliazione controversie in sede sindacale

Le Parti, consapevoli del valore della collaborazione all'interno delle aziende, concordano che, qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010.

Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.

Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art. 7 della l. 604/66.

Le suddette controversie potranno essere devolute all'Ente bilaterale -ESBII Nazionale.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativo interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Articolo 16 - Attivazione della procedura di conciliazione

Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata, personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia



iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.

A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

Articolo 17 - Richiesta del tentativo di conciliazione

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede); l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante; il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto; l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa; l'elenco degli eventuali documenti allegati; il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

Articolo 18 - Convocazioni delle parti

La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni

In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Articolo 19 - Istruttoria

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.

All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Articolo 20 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- a) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- b) il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'Articolo 411 c.p.c.



Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.

Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Articolo 21 - Risoluzione bonaria della controversia

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli Articoli 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c.

Articolo 22 - Decisioni

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Territoriale ovvero Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art. 9.

Articolo 23 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione

Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'Articolo 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Articolo 24 - Risoluzione della lite in via arbitrale

Ai sensi dell'Articolo 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

- a) il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
- b) le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;



c) l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'Articolo 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi Articolo 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'Articolo 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'Articolo 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato.

Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Articolo 25 - Controversie collettive

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

La Direzione Aziendale e RSA potranno concordare in qualunque momento di sospendere la contrattazione e di attivare un procedimento di mediazione o di arbitrato da parte della commissione nazionale di cui all'art.9 del presente CCNL, seguendo le regole definite dalle Parti stipulanti con apposito accordo.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente C.C.N.L., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale, di cui al precedente art. 9.

Articolo 26 - Sistemi di videosorveglianza aziendale

In ottemperanza al disposto di cui all'Art. 4 della Legge 300 del 1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti alla stipula del CCNL entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL per redigere l'accordo: in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali oppure i sindacati dei lavoratori firmatari del CCNL possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.



Articolo 27 - Formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Al fine di semplificare le procedure di formazione e di aggiornamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza, il presente CCNL prevede che tale formazione possa avvenire tramite l'utilizzo di strumenti di Formazione a distanza asincrona.

TITOLO II

DISCIPLINA DEL RAPPORTO CONTRATTUALE

Articolo 28 – Classificazione del personale per il settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 6 categorie professionali e 7 livelli retributivi, ai quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili secondo le tabelle di cui all'articolo rubricato "Retribuzione tabellare – minimo contrattuale".

Categorie professionali

- Prima
- Seconda
- Seconda bis
- Terza
- Quarta
- Quinta
- Sesta

Mobilità professionale

- **Ex impiegati**

Per i lavoratori, ex impiegati, che abbiano trascorso un periodo di 12 mesi, comprensivi del periodo di prova, nella sesta categoria, passeranno automaticamente al 5° livello.

Per tale categoria si intendono i lavoratori di primo impiego.

- **Ex operai**

I lavoratori, ex operai, che abbiano trascorso un periodo di 24 mesi di permanenza nella sesta categoria della classificazione unica, acquisiscono automaticamente il diritto alla retribuzione previsto per la quinta categoria.

Esemplificazioni dei profili dei lavoratori ed esempi

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

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle



declaratorie e dai contenuti professionali specifici nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le Figure professionali: dei lavoratori con funzioni generiche e dei lavoratori della sesta categoria, non indicate perché già sufficientemente definite nelle declaratorie.

Art. 28 bis – Classificazione del personale per il settore autoriparazione

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

➤ **Seconda categoria**

Alla seconda categoria sono ascrivibili i seguenti lavoratori:

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

➤ **Terza categoria**

Alla terza categoria appartengono:

- i lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per la categoria inferiore con scelta della successione delle operazioni dei mezzi ed attrezzature, delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica dei disegni e/o degli schemi funzionali, quando esistono, eseguono con autonomia operativa delle decisioni, interventi di elevato grado o complessità per l'individuazione e valutazione dei guasti e per la loro riparazione, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte con il pieno utilizzo di apparecchiature idonee e banchi di prova, e ove richiesto ricercano e individuano sul catalogo dei ricambi particolari occorrenti, e/o coordinano e programmano gli interventi di altri lavoratori;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme, procedure valide per il campo di attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.
- I meccatronici di questa categoria hanno il pieno e consapevole utilizzo di gestionali dedicati alla accettazione e gestione clienti, degli strumenti di diagnostica e programmazione, sanno interpretare schemi e riferimenti tecnici per una corretta esecuzione dell'intervento, sono in grado altresì di coordinare, programmare e dirigere gli interventi di altri lavoratori di livello inferiore, nonché provvedere per se e per i sottoposti, se necessario, attraverso software dedicati, alla ricerca e l'approvvigionamento corretto di ricambi e prodotti necessari nei tempi ottimali, affinché non vi siano rallentamenti nell'esecuzione delle attività affidate.

➤ **Quarta categoria**

Appartengono a questa categoria:



- i lavoratori che sulla base di indicazioni, disegni e/o schemi equivalenti procedono con specifica autonomia all'individuazione di guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono (con l'ausilio delle attrezzature a disposizione) interventi di riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su complessivi e loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e le caratteristiche funzionali;
- i lavoratori che sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, cicli di lavorazione attrezzano opportunamente semplici macchine operatrici (torni, frese, rettifiche) e banchi prova eseguendo con elevata precisione lavori anche complessi di aggiustaggio e sistemazione di particolari occorrenti per interventi di riparazione;
- i lavoratori che sulla base delle indicazioni, schemi e/o cicli di lavorazione e con pratica dei mezzi e metodi operativi eseguono lavori di saldatura (compresa quella su acciaio inossidabile) di natura complessa per l'aggiustaggio e la sistemazione di particolari occorrenti per la riparazione;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.
- I meccatronici di questa categoria, attraverso specifica documentazione, attrezzatura e strumenti idonei, sono in grado di intervenire su ogni genere di veicolo, realizzando interventi complessi di smontaggio, riparazione e sostituzione di interi impianti meccanici, elettrici ed elettronici, supervisionare il lavoro di altri collaboratori, in particolare quello degli assistenti di manutenzione. Possiedono un livello formativo idoneo per eseguire i compiti affidati dal livello superiore, hanno le competenze per eseguire in sicurezza interventi su veicoli ibridi ed elettrici, utilizzare apparecchiature sofisticate per la programmazione dei sistemi di assistenza alla guida autonoma, eseguire all'occorrenza interventi di codifica e programmazione di componenti elettronici nuovi, preposti al governo dei sistemi meccatronici.

➤ **Quinta categoria**

Alla quinta categoria appartengono:

- i lavoratori che sulla base di precise indicazioni eseguono interventi di normale difficoltà su complessivi o loro parti; riparazione o riattivazione di guasti a carattere ricorrente o comunque di lieve entità;
- i lavoratori che sulla base di precise indicazioni eseguono con l'ausilio e l'utilizzo di adeguate attrezzature e macchinari d'uso lo stacco, il riattacco e l'eventuale sostituzione di particolari e/o complessivi e/o in affiancamento a lavoratori di categoria superiore a seconda della complessità dell'intervento;
- i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.
- I meccatronici di questa categoria, sono in grado di valutare, durante il normale svolgimento dell'intervento riparativo, lo stato generale del veicolo sotto il profilo della sicurezza e dell'impatto ambientale, dandone immediata informativa al responsabile tecnico, in caso di riscontro negativo. Possiedono un livello formativo idoneo per eseguire i, compiti affidati dal livello superiore, hanno le competenze per eseguire in sicurezza diagnosi, codifiche e calibrazioni dei componenti elettronici sostituiti, ed altri adempimenti di routine, nonché la padronanza nell'uso di software e banche dati tecnici corretta esecuzione delle normali procedure riparative.

➤ **Sesta categoria**

Appartengono a questa categoria:



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

Art. 28 ter – Classificazione del personale per il settore Installazione di Impianti

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

➤ **Seconda categoria**

Sono ascrivibili alla seconda categoria:

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

➤ **Seconda categoria bis**

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

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

I lavoratori che accederanno, con l'entrata in vigore del contratto, a tale categoria, manterranno la normativa relativa al settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti – ex operai.

➤ **Terza categoria**

Sono ascrivibili a tale categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti della quarta, compiono in autonomia e perizia esecutiva, con lettura ed interpretazioni critiche di disegni, schemi e progetti, complessi e con la conoscenza e nel rispetto delle normative tecniche e di legge, la costruzione, installazione e riparazione di impianti di elevato grado di difficoltà predisponendone la messa in servizio con delibera funzionale e con la realizzazione degli schemi funzionali (bozze); e/o coordinano e programmano altri lavoratori con competenze tecnico-pratiche gestendo gli stadi di avanzamento lavori e di materiali (documentazione relativa al magazzino ed alle attività di cantiere);



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

➤ **Quarta categoria**

Appartengono alla quarta categoria:

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

➤ **Quinta categoria**

Appartengono a questa categoria:

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

➤ **Sesta categoria**

Appartengono a questa categoria:

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



Art. 28 *quater* – Classificazione del personale per il Settore meccanica di produzione

➤ Prima categoria

Appartengono a questa categoria:

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

Ad esempio:

- progettista di complessi;
- specialista di sistemi di elaborazione dati;
- ricercatore (trattasi di lavoratori laureati)

➤ Seconda categoria

Appartengono a questa categoria:

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

➤ Seconda categoria *bis*

Appartengono a questa categoria:

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



- i lavoratori che, sulla base delle istruzioni e con riferimento a schemi esistenti, eseguono con tavole grafiche e/o con supporti elettronici CAD/CAB/CAE disegni costruttivi di particolari complessi o di sottogruppi di uno studio d'assieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze, mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e/o archivi elettronici e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali;
- Disegnatore progettista;
- i lavoratori che effettuano la costruzione di apparecchiature e/o pannelli elettronici prototipici di impegnativa realizzazione e finalizzati ad un progetto complesso, per il rilievo e la traduzione di grandezze fisiche, o di comando;
- ricercano in base alla interpretazione di schemi elettrici, disegni, norme, schemi di progetto o sole indicazioni di massima, le caratteristiche funzionali e i comportamenti da impiegare, individuano le dimensioni di ingombro in relazione al tipo di impiego e di condizioni di esercizio;
- definiscono ed eseguono diverse operazioni necessarie alla realizzazione delle apparecchiature.
- effettuano il collaudo finale mediante l'impiego di strumentazione specifica (oscilloscopio, amplificatore, registratore, ecc.), verificando la funzionalità globale del prodotto effettuano le successive riparazioni con ricerca guasti sulla parte elettronica.
- rilevano le eventuali incongruenze e collaborano con i tecnici sperimentatori per il superamento di difficoltà e per il miglioramento delle caratteristiche funzionali.
- Elettronico di costruzione

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

- lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche previste dalla categoria inferiore, svolgono anche funzioni di coordinamento dell'intero processo produttivo nel settore della produzione, con piena responsabilità anche tecnica ed autonomia operativa nell'ambito di lavorazioni tecnologicamente molto avanzate.

I lavoratori che accederanno, con l'entrata in vigore del contratto, a tale categoria manterranno la normativa agli ex operai.

➤ Terza categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per l'operaio specializzato (quarta categoria) congiuntamente compiano operazioni su tutti gli apparati, apparecchiature e complessi stessi, svolgono normalmente le funzioni di guida e controllo, esercitando un certo potere di autonomia e di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure vevoli per il campo di attività in cui operano e che richiedono una adeguata esperienza lavorativa maturata nella stessa area amministrativa o diploma di scuola media superiore;
- i lavoratori che eseguono tutte le operazioni di attrezzaggio, di preparazione e di scelta degli utensili, dell'impostazione dei parametri geometrici e tecnologici di lavorazione, di macchine a controllo numerico, e che tramite la lettura critica dei disegni e/o programmi, sanno intervenire sulla macchina, anche attraverso una programmazione di consolle multiassiale realizzando pezzi di elevata difficoltà.
- Operatore/programmatore di C.N.



- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni dei mezzi e della modalità di esecuzione con l'interpretazione critica dei disegni e/o schemi funzionali, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado o complessità per l'individuazione e la valutazione dei guasti e per la loro riparazione su apparecchiature, anche a serie, e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte.
- Riparatore
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, e con l'interpretazione critica del disegno eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti anche di provenienza esterna, e se necessario, per i relativi posizionamenti e tracciature, avvalendosi di qualsiasi strumento di misura e valutando e segnalando le anomalie riscontrate.
- Collaudatore
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno di qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo delle tolleranze agli accoppiamenti da realizzare ed al grado di finitura o per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario, o loro parti con eventuale delibera funzionale.
- Montatore macchinario - Montatore su banco - Costruttore su macchine
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, dei mezzi di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di saldatura di elevato grado di difficoltà anche in riferimento a:
 - esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore (per es. sopra lesta);
 - cicli di prova prescritti da enti esterni o cicli di prova equivalenti;
 - tolleranze riferite a larghezze, struttura, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo.
- Saldatore
- i lavoratori che con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con la interpretazione critica del disegno anche costruttivo la costruzione di qualsiasi modello in legno di elevato grado di difficoltà con determinazione del disegno anche mediante calcolo dei dati e delle quote necessarie e con la costruzione dei calibri di controllo occorrenti.
- Modellista in legno
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni dei mezzi e delle modalità di esecuzione con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la formatura a mano con modelli o casse d'anima, forniscono, se necessario, indicazioni per modifiche da apportare ai modelli o alle casse d'anima e per la predisposizione di sagome di sostegno, tasselli, ecc., che nei lavori di fonderia artistica provvedono in autonomia alla conduzione del forno con conoscenza della composizione delle leghe ed effettuano inoculazioni in siviera e provini sulle leghe di fusione, in grado di eseguire lavori artistici con bassorilievi, getti di campane, ecc.
- Formatore a mano – Animista a mano – Fonditore
- i lavoratori che progettano e realizzano quadri elettrici e loro relative interconnessioni e carpenteria meccanica di supporto sulla base di una conoscenza approfondita delle caratteristiche della componentistica elettrica e meccanica, controllano il processo delle lavorazioni fornendo elementi necessari alla verifica della qualità degli apparati elettromeccanici eseguiti e gestiscono al contempo il magazzino e l'approvvigionamento dei materiali;
- Operatore elettromeccanico;



- i lavoratori che progettano e realizzano schede elettroniche e loro relative interconnessioni anche a livello di prototipo sulla base di una conoscenza approfondita delle caratteristiche della componentistica, controllano il processo delle lavorazioni fornendo elementi necessari alla verifica della qualità delle apparecchiature eseguite e gestiscono al contempo il magazzino e l'approvvigionamento dei materiali.
- Operatore elettronico
- i lavoratori che, in base alle istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, imputano, contabilizzano dati, sistemano, chiudono conti, anche elaborando situazioni preventive e/o consuntive anche con l'utilizzo di strumenti informatici.
- Contabile

➤ **Quarta categoria**

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che compiono a regola d'arte e secondo le prescrizioni o indicazioni tecniche di lavorazione tutti i lavori la cui specialità o complessità richiedano: adeguate cognizioni tecnico-pratiche e conoscenza interpretativa del disegno acquisite attraverso istituti professionali di Stato o titolo parificato e regolarmente riconosciuto oppure particolari capacità ed abilità corrispondenti alle cognizioni tecnico-pratiche conseguite mediante il necessario tirocinio o acquisite mediante la pratica esperienza nel lavoro;
- i lavoratori che con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente;
- i lavoratori che conducono una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a trasferimento, o a leste multiple, sia tradizionali che a controllo numerico, e che eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze, l'impegnativa sostituzione di utensili e le relative registrazioni, l'adattamento dei parametri di lavorazione, e che siano in grado di programmare l'esecuzione di pezzi di normale difficoltà, effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite.
- Addetto alle macchine operatrici
- i lavoratori che provvedono alla preparazione ed avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale richiedenti attrezzamenti di normale difficoltà, registrazioni e messe a punto, l'adattamento dei parametri di lavorazione, la scelta e predisposizione degli utensili e degli strumenti di misura, eseguendo i primi pezzi o assistendo gli addetti alla conduzione nell'esecuzione dei primi pezzi e fornendo le necessarie informazioni intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie.
- Attrezzatore di macchina
- i lavoratori che, sulla base delle indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedono alla individuazione dei guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono interventi per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su apparecchiature anche a serie o loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte.
- Riparatore
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni effettuano lavori di natura complessa per il controllo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti anche di provenienza esterna, con la scelta e la predisposizione degli strumenti di misura segnalando eventuali anomalie.
- Collaudatore



- I lavoratori che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o di misurazione, capitolati, disegni o schemi equivalenti, eseguono prove di natura complessa per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche e tecnologiche funzionali di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie con l'ausilio di strumenti e/o apparecchiature (senza l'effettuazione di una loro impegnativa predisposizione) rilevano e registrano i risultati ottenuti, confrontandoli con quanto previsto dalla documentazione fornita e segnalando le eventuali discordanze.
- Addetto prove di laboratori
- i lavoratori che, sulla base delle indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni ed avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa," effettuano, con la conduzione di impianti, interventi di natura complessa per manovre e regolazione dei parametri di lavorazione ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi al fine di ottenere le caratteristiche finali richieste dal processo.
- Addetto conduzione impianti
- i lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa o per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti;
- Montatore macchinario - Costruttore su banco - Costruttore su macchine
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedendo alle necessarie individuazioni dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per l'aggiustaggio, la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine e di impianti, o per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti elettrici o fluidodinamici.
- Manutentore meccanico - Manutentore elettrico
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o su disegni, ed avendo pratica dei mezzi e dei metodi utilizzati nella pratica operativa eseguono con la scelta dei parametri lavori di saldatura, di natura complessa in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui operano e/o alle prove previste per tali saldature, ivi compresa la saldatura su acciaio inossidabile.
- Saldatore
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni e disegni, eseguono lavori di natura complessa per la costruzione di modelli in legno anche scomponibile o loro parti con la rilevazione dal disegno, anche mediante calcoli di quote correlate non indicate e con la costruzione dei calibri di controllo necessari.
- Modellista in legno
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti ed avendo pratica dei mezzi e dei sistemi utilizzati equivalenti della pratica operativa, eseguono, provvedendo alla opportuna collocazione dei montanti, dei raffreddatori delle tirate d'aria e, se necessario, previa sagomatura delle armature, lavori di natura complessa per la formatura a mano con modelli o casse d'anima, con conoscenza dell'uso delle resine e agglomerati vari.
- Formatore a mano - Animista a mano
- i lavoratori che, in base a precise istruzioni e documentazioni già esistenti disegnano con tavole grafiche e/o con supporti elettronici CAD/CAM particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti già esistenti, riportando quotature e dati ricavati da tabellari o norme di lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta dei materiali (con il calcolo dei parametri per la determinazione dei costi) ovvero eseguono in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o danno corretta veste formale a schizzi già completi.
- Disegnatore particolarista



- i lavoratori specializzati che, sulla base di specifiche e di una conoscenza funzionale dei disegni elettrici e meccanici e/o degli schemi, eseguono apparati e/o parti componenti elettromeccanici con l'ausilio di strumenti di montaggio, di misura e di controllo, per i quali è richiesta la conoscenza delle relative specifiche d'uso e delle grandezze di misura ed effettuano al contempo la verifica della qualità degli apparati elettromeccanici eseguiti.
- Addetto alla produzione di apparati elettromeccanici
- i lavoratori specializzati che, sulla base di specifiche e di una conoscenza funzionale degli schemi e/o disegni elettronici, eseguono apparecchiature anche prototipali, impianti elettronici, con l'ausilio di supporti computerizzati alla produzione e strumenti di misura e controllo per i quali è richiesta la conoscenza delle relative grandezze di misura ed effettuano al contempo la verifica della qualità delle apparecchiature eseguite;
- Addetto alla produzione di apparecchiature ed impianti elettronici;
- i lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema contabile, adottato nell'ambito del campo di competenza, rilevano, riscontrano, ordinano anche su modelli o secondo schemi preordinati, dati anche diversi, elaborando situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti, e se del caso, effettuano imputazioni di conto anche con l'utilizzo di strumenti informatici.
- Contabile

➤ **Quinta categoria**

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che, sulla base di dettagliate indicazioni, che svolgono attività esecutive di normale difficoltà richiedenti essenziali cognizioni tecnico-pratiche inerenti all'interpretazione del disegno, alle caratteristiche e alle tecnologie dei materiali, acquisite attraverso Istituti Professionali di Stato triennali o titolo parificato e regolarmente riconosciuto, ovvero acquisite mediante tirocinio o la pratica esperienza nel lavoro;
- i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive e di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- i lavoratori che conducono una o più macchine operatrici, automatiche e semiautomatiche attrezzate, a leste multiple o a trasferimento, sia tradizionali che a controllo numerico e che eseguono impegnative sostituzioni di utensili e le relative registrazioni effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite con idonei strumenti.
- Addetto macchine operatrici attrezzate
- i lavoratori che effettuano anche su linee di montaggio, interventi di normale difficoltà, su apparecchiature a serie o loro parti per la riparazione di guasti aventi carattere di ricorrenza.
- Riparatore
- I lavoratori che effettuano, anche su linee di montaggio, sulla base di prescrizioni, schede, disegni, lavori di normale difficoltà di esecuzione con l'ausilio di strumenti elettrici, predisposti e/o strumenti meccanici non prerogolati e/o prerogolati per il collaudo di apparecchiature a serie o loro parti per la individuazione di anomalie o per l'opportuna segnalazione.
- Collaudatore
- i lavoratori che sulla base di prescrizioni specifiche, disegni, metodi definiti di analisi o di misurazione eseguono, con l'ausilio per la loro predisposizione e/o strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici prerogolati, prove di normali difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature e loro parti anche prodotte a serie, registrando i dati e segnalando le eventuali discordanze.
- Addetto prove di laboratorio



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



➤ Sesta categoria

Sono ascrivibili a questa categoria:

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

➤ Quadro

La classificazione del lavoratore “quadro” di cui alla legge 13/5/1985 n.190:

i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in ambiti fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.



Art. 29 - Classificazione dei lavoratori per il Settore Orafi, Argentieri ed Affini

La presente classificazione rileva ai fini della determinazione di comuni livelli di retribuzione minima contrattuale.

Pertanto, essa non modifica l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico come, per esempio, il trattamento di fine rapporto, gli aumenti periodici, gli adempimenti previdenziali, assicurativi e fiscali, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc. Tali trattamenti continuano ad essere distintamente attribuiti agli impiegati e agli operai dalle disposizioni di legge e dal presente CCNL, laddove esplicitamente previsto.

Categorie professionali

1° categoria
2° categoria
3° categoria
4° categoria
5° categoria
6° categoria

Mobilità professionale

- I lavoratori che abbiano trascorso un periodo di 12 mesi nella sesta categoria passeranno automaticamente al 5° livello.

Per tale categoria si intendono i lavoratori di primo impiego.

- I lavoratori che abbiano trascorso un periodo di 24 mesi di permanenza nella sesta categoria della classificazione unica, acquisiscono automaticamente il diritto alla retribuzione previsto per la quinta categoria.

Declaratorie, profili professionali ed esemplificazioni

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie, dei profili professionali ed esemplificazioni. Le esemplificazioni si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore e pertanto sono prevalentemente formulate in termini ricorrenti. I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specifici dei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali: dei lavoratori con funzioni generiche e dei lavoratori della sesta categoria, non indicate perché già sufficientemente delineate nelle declaratorie.

➤ Prima categoria

Sono ascrivibili a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 2.a categoria ed oltre a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni siano preposti ad attività di coordinamento della produzione fondamentale dell'impresa o che svolgano attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali;
- i lavoratori che, sulla base delle sole direttive generali, realizzano nell'ambito del loro campo di attività studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo realizzandone i relativi piani di lavoro. Ad esempio:



- Specialista di pianificazione aziendale
- Specialista amministrativo
- Ricercatore (trattasi di lavoratori laureati).

➤ **Seconda categoria**

Sono ascrivibili alla seconda categoria:

- i lavoratori sia tecnici che amministrativi che con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite;
- i lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria ed assistenza, raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare in forma corretta e sintetica eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono inoltre compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni.
- Responsabile amministrativo
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni generali provvedono nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili.
- Contabile (trattasi di lavoratori laureati o diplomati)
- i lavoratori che, sulla base delle direttive generali dell'impresa, della propria conoscenza del mercato e/o sulla base d'indagini e ricerche di mercato, svolte anche direttamente, realizzano, trattando in autonomia con la clientela, accordi commerciali e ne curano, anche con la collaborazione di altri livelli aziendali, le relative attività amministrative connesse alle raccolte e all'esecuzione degli ordini;
- Impiegato addetto alla vendita
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni ed anche avvalendosi di metodologie esistenti, sviluppano, nelle imprese, nell'ambito del loro compito di attività, programmi generali di produzione tra loro collegati, armonizzando le relative componenti, verificando ed assicurandone il compimento nei tempi previsti, ricercano e definiscono, in base alle informazioni ricevute, le soluzioni relative ai problemi di equilibrio dei programmi stessi e, se del caso, partecipano alla revisione e aggiornamento delle metodologie di programmazione della produzione;
- Programmatore di produzione
- i lavoratori che, sulla base delle sole indicazioni generali, anche riferite ad indagini di mercato progettano e disegnano oggetti in metallo prezioso, corredandoli delle relative istruzioni particolareggiate (metallo, dimensioni, quote, tolleranze) determinando essi stessi tabellari e/o norme di fabbricazione per la costruzione e produzione di prototipi od in serie, se del caso effettuando, anche in collaborazione con altri, studi di modifiche e/o miglioramenti da apportare a progetti già esistenti;
- Disegnatore progettista (trattasi di lavoratori le cui prestazioni corrispondono ai requisiti stabiliti dalla legge 18/3/1926, n. 562, che detta disposizioni relative al contratto d'impiego privato).
- I lavoratori che, possedendo tutte le caratteristiche di cui al primo capoverso della declaratoria della quarta e della terza categoria, nello svolgimento della propria attività posseggono elevata capacità, particolare perizia di tipo tecnico-pratico, particolare esperienza anche nella lavorazione del pezzo unico e/o dell'oggetto artistico di valore, unita alla elevata sensibilità artistica e capacità creativa che implica l'ideazione del modello. Detto personale agisce in totale autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevatissimo livello artistico e tecnico al fine



di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, creatività nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini, i lavoratori in questione manterranno peraltro la normativa relativa al Settore Orafi, Argentieri e Affini – ex operai.

L'individuazione dei lavoratori con i requisiti sopracitati sarà effettuata nell'ambito tassativo delle seguenti figure professionali:

- Modellisti: i lavoratori che costruiscono qualsiasi tipo di modello e oggetti a mano in totale autonomia operativa.
- Incassatori: i lavoratori che incassano qualsiasi tipo di pietra preziosa con il tipo di incassatura più idonea, su qualsiasi metallo prezioso, in oggetti di oreficeria e/o gioielleria, in totale autonomia operativa.
- Cesellatore, martellatore: i lavoratori che, in totale autonomia operativa ed organizzativa, con conoscenza degli stili e capacità anche di cesello e martellatura, eseguono il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello di elevata complessità in relazione alla difficoltà delle forme da realizzare, eseguendo tutte le operazioni necessarie al banco ed alle macchine utensili, fornendo l'apporto della propria particolare e personale competenza, per l'individuazione degli interventi atti ad adeguare il modello alle effettive esigenze di impiego, contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e degli interventi correttivi attuati, alla individuazione di soluzioni migliorative.
- Ideatore e costruttore di catene: i lavoratori che, con l'apporto della propria specifica e personale esperienza, individuano modifiche ai macchinari o a parti di essi, provvedendo nello stesso tempo a ideazioni, adeguamenti o innovazioni del prodotto, nonché guidano, in totale autonomia operativa, più macchine per la produzione di più tipi di catena, di natura complessa, assicurando con le necessarie messe a punto, una notevole qualità di prodotto finito.

➤ Terza categoria

Sono ascrivibili a tale categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella prima alinea della declaratoria della 4° (quarta) categoria, compiono con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza, operazioni su oggetti o apparati e attrezzature complessi che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative e tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme o procedure valide per il campo d'attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza;
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi d'esecuzione, eseguono, con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli, qualsiasi lavoro d'elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione stilistica, al ristretto campo di tolleranze, ai numerosi accoppiamenti e adattamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione senza l'ausilio di sagome o di attrezzature equivalenti, il montaggio di oggetti, compresi i pezzi unici e prototipi, di metallo prezioso con componenti di gioielleria o in metallo prezioso di pari qualità e difficoltà, assicurando il grado di qualità richiesto. Tali lavoratori, inoltre, possono essere chiamati a svolgere compiti di guida e controllo di altri lavoratori;
- Montatori
- i lavoratori che, in piena autonomia operativa, eseguono, con particolari capacità ed esperienza, lavori d'elevato grado di difficoltà in relazione alla forma particolarmente complessa ed alla salvaguardia delle caratteristiche strutturali, per la pulitura di qualsiasi oggetto, compresi i pezzi unici, di gioielleria o in metallo prezioso, di pari qualità e difficoltà, assicurando



il grado di qualità richiesto. tali lavoratori, inoltre, possono essere chiamati a svolgere compiti di guida e controllo di altri lavoratori.

- Pulitori
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi d'esecuzione, eseguono, con l'interpretazione critica del disegno, qualsiasi lavoro d'elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranza. Agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione al tornio di forme o attrezzi anche in legno per la tornitura in lastra di pezzi di argenteria ovali in sotto squadra, realizzando anche i relativi prototipi e assicurando il grado di qualità richiesto.
- Tornitore in lastra
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, procedendo in piena autonomia o con riferimento alle caratteristiche finali richieste dal processo, eseguono la composizione ed il controllo di bagni galvanici per l'argenteria, la doratura, la rodiatura, la passivazione, provvedendo alla definizione delle fasi di lavorazioni o dei relativi parametri con eventuale delibera funzionale.
- Compositore di bagni galvanici
- i lavoratori che effettuano miniature su metalli preziosi, intendendosi per miniature non già la semplice deposizione di smalto utilizzando sedi preparate, ma la realizzazione con smalto di disegni (figure, animali, ecc.) senza sede predisposta.
- Miniaturista
- i lavoratori che, unendo a notevoli capacità tecniche una elevata sensibilità artistica, realizzano mediante incisione, figure complesse in piena autonomia;
- Incisore
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, alla particolare sensibilità artistica, al ristretto margine di tolleranza, ed al grado di finitura per la martellatura o la cesellatura su metalli preziosi assicurando il grado di qualità richiesta. Martellatore, cesellatore;
- i lavoratori che, in totale autonomia incassano qualsiasi tipo di pietre preziose preparando le sedi, adattandole alla forma delle pietre stesse, su oggetti particolarmente complessi di oreficeria o gioielleria in cui il numero delle pietre e la loro collocazione richiedono la realizzazione di griffe multiple e operazioni di pari difficoltà.
- Incassatore
- i lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica di disegni o schemi funzionali eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di complessità, per l'individuazione o la valutazione dei guasti e la loro riparazione su apparecchiature e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte per l'installazione e messa in servizio di macchine ed impianti elettrici e meccanici con eventuali delibere funzionali.
- Manutentore meccanico - Manutentore elettrico - Riparatore
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, effettuano con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi operazione di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranza, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinari o loro parti con eventuale delibera funzionale.
- Montatore di macchine
- Attrezzista
- i lavoratori che, sulla base di istruzioni e con riferimento a schemi, eseguono disegni costruttivi di oggetti in metallo prezioso o di sottogruppi di uno studio d'insieme o d'apparecchiature



o attrezzature di equivalente complessità, definendo dimensioni quoterà materiali tolleranze mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali;

- Disegnatore
- i lavoratori che, in base alle istruzioni ricevute, svolgono funzioni amministrative relative alla raccolta ed all'esecuzione degli ordini, nei tempi e nei modi stabiliti, curando i rapporti con la clientela e, nell'ambito delle indicazioni ricevute, trattano affari anche collocando gli articoli nel mercato.
- Impiegato addetto alla vendita
- i lavoratori che, in base a istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottano nell'ambito dello specifico campo di competenza e con riferimento ai dati, alle parti, ai mezzi, ai settori di produzione stabiliti dai programmi generali, definiscono con singoli programmi il carico e l'alimentazione equilibrata delle macchine e degli impianti, i loro tempi di compimento intervenendo in caso di anomalie o di variazioni dei programmi; seguono lo stato di avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di compimento; in caso di variazione dei programmi generali partecipano alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibratura dei propri programmi.
- Programmatore di produzione
- i lavoratori che, in autonomia preparano leghe nelle diverse sfumature di colore, di proprietà meccaniche e metallurgiche;
- Compositore di leghe
- i lavoratori che, in base alle istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, imputano, contabilizzando dati, sistemano, chiudono conti, elaborando situazioni preventive e/o consuntive;
- Contabile

➤ **Quarta categoria**

Sono ascrivibili a questa categoria:

- i lavoratori che compiono a regola d'arte e secondo le prescrizioni o indicazioni tecniche di lavorazione, tutti i lavori la cui specialità o complessità richiedono: adeguate cognizioni tecnico-pratiche, e conoscenze interpretative del disegno acquisite attraverso istituti professionali di Stato o legalmente riconosciuti; oppure particolari capacità ed abilità o corrispondenti alle cognizioni tecnico-pratiche conseguite mediante il necessario tirocinio o acquisite mediante la pratica esperienza nel lavoro;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.
- i lavoratori che, su macchine non attrezzate e con autonomia, realizzano decorazioni complesse su oggetti di oreficeria fissando i parametri di macchine e di attrezzatura.
- Lapidatore, Diamantatore
- i lavoratori che, in autonomia, eseguono con perizia operazioni complesse per l'esecuzione di semilavorati, secondo le specifiche di lavorazione, assicurando il grado di qualità richiesto;
- Preparatore
- i lavoratori che, operando su tutti i tipi di macchine per stampaggio, eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa a punto delle attrezzature e/o la sostituzione di attrezzi ed eseguono, in funzioni di ristrette tolleranze, l'adattamento dei parametri di lavorazione, effettuando il controllo delle operazioni eseguite;
- Stampatore



- i lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, eseguono lavori di natura complessa per il montaggio di oggetti di argenteria e/o oreficeria e/o gioielleria di particolare difficoltà;
- Montatore
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e dei mezzi di esecuzione, con autonomia di giudizio circa le modalità ed i punti di intervento, eseguono operazioni complesse per la pulitura di oggetti in metallo prezioso di particolare difficoltà;
- Pulitore
- i lavoratori che secondo procedure, metodi o indicazioni stabiliti eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la tornitura in lastra di oggetti di argenteria di particolare difficoltà.
- Tornitore in lastra
- i lavoratori che eseguono in autonomia tutte le operazioni di preparazione per la microfusione e le operazioni relative alla fusione o lavoratori che eseguono il taglio degli stampi in gomma.
- Cerista
- Tagliatore di gomme
- i lavoratori che, secondo procedure o metodi prestabiliti procedono alla composizione ed al controllo dei bagni galvanici e di sgrassatura apportando correzioni e sostituzioni ed eseguono tutte le operazioni galvaniche ed accessorie conducendo i relativi impianti e controllando i tempi di esecuzione e la qualità del prodotto.
- Conduttore di impianti galvanici
- i lavoratori che effettuano miniature di semplice esecuzione su metalli, per la realizzazione con smalto di disegni (figure, animali, ecc.).
- Miniaturista
- i lavoratori che compiono operazioni complesse di incisioni.
- Incisore
- i lavoratori che eseguono sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa per la martellatura o cesellatura su metalli preziosi di oggetti di particolare difficoltà;
- Martellatore Cesellatore
- i lavoratori che, su indicazioni generali, compiono a mano operazioni complesse di incassatura, anche senza sedi predisposte;
- Incassatore
- i lavoratori che effettuano reintegri sulla base di indicazioni che partendo da formule di leghe già definite consentono, mediante calcoli semplici, di trasformare una lega in un'altra;
- Preparatore di leghe
- i lavoratori che sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedono alla individuazione di guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la loro riparazione o per la manutenzione e messa a punto di macchine e impianti o per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti meccanici ed elettrici.
- Manutentore meccanico
- Manutentore elettrico
- Riparatore
- i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni, disegni o schemi equivalenti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la costruzione e il montaggio su banco o su macchine operatrici non attrezzate, di attrezzature, macchine o loro parti.
- Montatore di macchine
- Attrezzista



- i lavoratori che, in base a precise istruzioni e documentazioni già esistenti, disegnano particolari semplici di oggetti su metallo prezioso o apportano semplici modifiche su disegni già esistenti riportando norme di valutazione e, se del caso, corredano il disegno con i relativi distinti materiali
- Disegnatore particolarista
- i lavoratori che, in autonomia, oltre ad effettuare complesse operazioni di pesatura di manufatti aziendali con l'ausilio di macchine elettroniche con la trascrizione dei relativi dati, svolgono operazioni di vendita al banco con i relativi conteggi e provvedono ad incassarne il prezzo, dispongono e curano personalmente l'esposizione e la sistemazione dei prodotti nei locali di vendita. Considerate le particolari caratteristiche del lavoro nelle imprese artigiane, al personale suddetto potrà essere richiesta una collaborazione nell'attività di produzione secondo le esigenze aziendali, tenuto conto anche della professionalità specifica del lavoratore e di quanto previsto dall'art. 2103 del codice civile.
- Commesso
- i lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, rilevano, riscontrano, ordinano anche su moduli o secondo schemi preordinati, dati anche diversi, elaborando situazioni riepilogative o semplici computi, rendiconti e, se del caso, effettuano imputazioni di conto.
- Contabile
- i lavoratori che compiono le operazioni relative alla consegna ed al ritiro del prodotto semilavorato e, in base a precise istruzioni, collocano sul mercato gli articoli trattati dall'impresa anche provvedendo alla loro diretta consegna.
- Impiegato addetto alla vendita
- i lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione, adottano nell'ambito dello specifico campo di competenza, compilano, rilevando le informazioni dalla distinta base e/o dai cicli di lavorazione, i documenti necessari all'approntamento dei materiali e/o all'avanzamento delle lavorazioni, elaborano le relative tabelle adeguandole in funzione della documentazione di ritorno e, se del caso, compilando i relativi diagrammi.
- Programmatore di produzione

➤ Quinta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali dopo il tirocinio previsto dalla legge vigente, o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro o di apprendistato;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura, amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni eseguono operazioni di lapidatura di normale difficoltà su articoli in metalli preziosi;
- Lapidatore
- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione, e/o disegni, eseguono lavori di montaggio di normale difficoltà;
- Montatore orafo e/o argentiero
- i lavoratori che eseguono le operazioni di laminazione o trafilatura;
- Laminatore
- Trafilatore



- i lavoratori che eseguono operazioni di fusione;
- Fonditore
- i lavoratori che secondo procedure o metodi prestabiliti eseguono operazioni complesse di pulitura su oggetti in metallo prezioso;
- Pulitore
- i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni, secondo procedure o metodi prestabiliti, eseguono lavori di normale difficoltà per la tornitura in lastra di pezzi di argenteria e/o posateria;
- Tornitore di lastra
- i lavoratori che eseguono operazioni di estrazione di cere particolarmente complesse;
- Geristi
- i lavoratori che secondo procedure e metodi prestabiliti eseguono tutte le operazioni di imbotitura delle lame ai manici di coltello, assicurando la perfetta qualità della centratura e della rettifica del punto di giunzione;
- Impiombatori
- i lavoratori che conducono macchine per stampaggio eseguendo sostituzioni di attrezzi e le relative registrazioni effettuando, dove previsto, il controllo delle operazioni eseguite;
- Stampatore
- lavoratori che secondo procedure o metodi prestabiliti eseguono tutte le operazioni galvaniche ed accessorie, conducendo i relativi impianti e controllando i tempi di esecuzione;
- Addetti ai bagni galvanici
- lavoratori che eseguono operazioni di smaltatura completa nelle fasi su oggetti di metallo prezioso, con sede già predisposta.
- Smaltatore
- lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono semplici operazioni di incisione a mano;
- Incisore
- lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni eseguono semplici operazioni di martellatura o cesellatura su metalli preziosi;
- Martellatore
- Cesellatore
- lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni compiono operazioni semplici di incassatura, su oggetti con sede già preparata;
- Incassatore
- lavoratori che eseguono interventi di normale difficoltà per la riparazione e la manutenzione di macchine e impianti;
- Manutentore meccanico
- Manutentore elettrico

➤ **Sesta categoria**

Sono riconducibili alla sesta categoria:

- i lavoratori che eseguono attività per abilitarsi alle quali è sufficiente un periodo di pratica e non occorrono conoscenze professionali;
- i lavoratori che coadiuvando i lavoratori di categoria superiore, eseguono lavori semplici e/o ausiliari su oggetti in metallo prezioso.
- Allievo montatore
- Montatore di cocce e manici
- Montatore che esegue operazioni di elementare impegno



- i lavoratori che coadiuvando lavoratori di categoria superiore eseguono operazioni semplici di laminazione o di trafilatura o di fusione o di smaltatura;
- Allievo laminatore
- Allievo trafilatore
- Allievo fonditore
- Allievo smaltatore
- i lavoratori che eseguono con l'ausilio di macchine lavori ripetitivi per la pulitura di oggetti semplici, oppure lavoratori che eseguono la pre-pulitura di particolari di oggetti in metallo prezioso;
- Pulitore
- Burattatore
- lavoratori che eseguono attività semplici a carattere ripetitivo a telai di bruciatura o sgrassatura o asciugatura o ossidatura.
- Bruciatore
- Sgrassatore
- Asciugatore
- Telaista
- i lavoratori che eseguono singole fasi di lavorazione della cera persa (iniezioni cere o estrazione cere o formazione grappoli o preparazione gessi);
- Addetto alla lavorazione a cera persa
- i lavoratori che eseguono semplici operazioni per l'impbiatura dei coltelli;
- impbiatore
- i lavoratori che eseguono semplici operazioni di stampaggio su macchine attrezzate;
- Stampatore
- i lavoratori che, coadiuvando il lavoratore di categoria superiore, eseguono in fase di studio lavori semplici di costruzione e/o di montaggio di attrezzature, di macchinari, di impianti o loro parti, oppure eseguono attività ausiliare nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari;
- Aiuto attrezzista
- i lavoratori che, coadiuvando i lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di ausilio, lavori semplici di manutenzione e/o di riparazione di macchinari, apparecchi o impianti;
- Aiuto manutentore e riparatore

➤ **Lavoratori Quadro**

Con “Quadro” si intendono i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in ambiti fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.

Art. 30 - Classificazione dei lavoratori per il Settore Odontotecnica

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 7 categorie professionali e 7 livelli retributivi, ai quali corrispondono uguali valori minimi tabellari mensili secondo le tabelle di cui all'articolo rubricato “Retribuzione tabellare – minimo contrattuale”.



Categorie professionali

1° S categoria
1° categoria
2° categoria
3° categoria
4° categoria
5° categoria
6° categoria

I livelli indicati nelle tabelle sono ragguagliati a mese (173 ore).

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali e le esemplificazioni di cui in seguito.

La presente classificazione rileva ai fini della determinazione di comuni livelli di retribuzione minima contrattuale.

Pertanto, essa non modifica l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico come, per esempio, il trattamento di fine rapporto, gli aumenti periodici, gli adempimenti previdenziali, assicurativi e fiscali, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc. Tali trattamenti continuano ad essere distintamente attribuiti agli impiegati e agli operai dalle disposizioni di legge e dal presente CCNL, laddove esplicitamente previsto.

Mobilità professionale

I lavoratori (operai) che abbiano trascorso un periodo di 10 mesi nella sesta categoria, acquistano il solo livello salariale della categoria superiore, ovvero della 5° (quinta) categoria.

Classificazione unica

➤ Categoria 1° S

Appartengono a questa categoria odontotecnici e non che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 1° (prima) categoria ed a possedere esperienza notevole, siano preposti ad attività di coordinamento dei servizi, uffici, settori produttivi fondamentali dell'azienda. Per questa categoria si richiede una elevata preparazione professionale, garantita da un costante aggiornamento tecnico-pratico, atto ad assolvere le funzioni sopra esposte a seconda della esigenza data dalla specifica produzione dei diversi laboratori e competenza in tutti i seguenti settori:

- protesi fissa oro-resina e oro-ceramica;
- protesi mobile;
- protesi ortodontica;
- protesi scheletrica;

➤ Prima categoria

Appartengono a questa categoria gli odontotecnici e non che eseguono e/o coordinano con potere di iniziativa una o più tipi di lavorazioni sottoelencate, secondo le prescrizioni e indicazioni tecniche fornitegli:



- esecutore di protesi fissa che sappia costruire lavori nell'arco della protesi fissa oro-resina, oro-ceramica, considerati speciali nelle diverse complessità date dall'esigenza funzionale ed estetica della protesi nell'ambito e nei limiti delle prescrizioni fornite;
- esecutore di protesi mobile in tutta la sua complessa e articolata esecuzione;
- progettazione ed esecuzione di protesi scheletrica in tutto il suo ciclo completo e nelle sue applicazioni articolate;
- progettazione ed esecuzione di protesi ortodontiche fisse o mobili in tutta la sua complessa ed articolata esecuzione;

Per le diverse componenti di questa categoria è necessaria la conoscenza e la capacità d'uso di tutte le attrezzature e tecnologie inerenti.

Appartengono a questa categoria gli impiegati che:

- svolgono funzioni direttive o che richiedano elevata preparazione e capacità professionale;
- svolgono i compiti di segreteria e assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie da varie fonti o reparti o uffici elaborandone sintesi per eventuali soluzioni di problemi;
- provvedono all'elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali;
- provvedono ad approvvigionamenti di rilevante impegno, impostano e concludono le relative trattative, individuano i fornitori e definiscono le condizioni e le clausole d'acquisto e, se del caso, partecipano alla definizione di piani di aggiornamento;
- progettano metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico, individuano gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti di informazione e al fine di definire le fasi di elaborazione dati le procedure, i procedimenti di calcolo i flussi di lavoro, ovvero coloro che su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, elaborano l'impostazione generale dei programmi contribuendo all'analisi di metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati.

➤ **Seconda Categoria**

A questa categoria appartengono gli odontotecnici e non che, secondo le indicazioni e prescrizioni tecniche di lavorazione, eseguono operazioni complete di protesi fissa, oro-resina, oro-ceramica, ortodontica e scheletrica.

Ad essa appartengono inoltre:

- i lavoratori che guidano e controllano con l'apporto della necessaria competenza tecnico/pratica, un gruppo di altri lavoratori esercitando un adeguato potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni;
- i lavoratori che su indicazioni ed anche avvalendosi di una particolare esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, svolgono, nell'ambito del proprio settore, lavori di natura complessa e/o controllo con responsabilità della qualità e funzionalità del prodotto finito.

Appartengono a questa categoria gli impiegati che:

- guidano e controllano con competenza necessaria un gruppo di altri lavoratori esercitando un adeguato potere di iniziativa;
- con specifica collaborazione svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa, nei limiti delle indicazioni fornite richiedendo il diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza;
- applicando procedure operative al sistema contabile adottato, nell'ambito dello specifico campo di competenza, impuntano, contabilizzano dati, sistemano e chiudono conti, elaborano



situazioni contabili ed effettuano aggiornamenti, verifiche, rettifiche sui pagamenti, evidenziano le posizioni irregolari;

- in base a documentazioni o informazioni o ad istruzioni ricevute, provvedono all'approvvigionamento di materiali;
- eseguono e controllano da consolle i vari cicli di lavoro dell'elaborazione assicurandole alla regolarità con interventi di ordine di rettifica;
- traducono in programmi i problemi tecnici o amministrativi, controllandone il risultato ed apportando ai programmi elaborati variazioni o migliorie.

➤ Terza Categoria

Appartengono a questa categoria gli odontotecnici e non che svolgono attività di particolare rilievo, rispetto a quelle indicate nella declaratoria della 4° (quarta) categoria; spetta inoltre a detti lavoratori il compito di addestrarne altri e correggere il manufatto risultante.

- I lavoratori amministrativi che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono particolari cognizioni tecnico/pratiche.
- I lavoratori che con specifica collaborazione svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria, che coordinano il lavoro di altre persone, senza alcuna iniziativa per la condotta delle operazioni;
- I lavoratori che svolgono, nell'ambito del loro campo di attività, compiti di segreteria, redigendo corrispondenza e documenti, esaminano per l'archiviazione e per il loro smistamento documenti, compilano su precise istruzioni progetti e/o tabelle, elaborano situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti ed effettuano, se del caso, imputazioni di conti;
- I lavoratori che, secondo schemi, effettuano la preparazione e l'avviamento dell'elaboratore elettronico, eseguono le fasi operative e intervengono in caso di irregolarità, in ausilio all'operatore consollista e/o conducono il macchinario ausiliario.

➤ Quarta Categoria

Appartengono a questa categoria gli odontotecnici e non che eseguono lavori per i quali occorre un adeguato periodo di pratica e sufficiente cognizione tecnico professionale, come parti di lavorazioni di protesi fisse, ortodontiche, mobili e di tutte le lavorazioni della protesi scheletrica.

Esemplificazioni

Modellazione o finitura di parti di protesi fissa (corone fuse, weener, elementi di ponte), montaggio e finitura di protesi provvisorie, montaggio denti, finitura apparecchi, modellazione scheletrati, finitura scheletrati, esecuzione e posizionamento attacchi protesi ortodontiche fisse.

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, con specifica collaborazione svolgono attività esecutive di natura tecnica/amministrativa che richiedono in modo particolare, preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro, maturate nell'ambito delle mansioni che svolgono;
- i lavoratori che, seguendo procedure stabilite e in base alla loro esperienza e/o pratica di ufficio sappiano portare a termine attività esecutive di natura tecnico/amministrativa;
- dattilografi, stenografi, centralinisti telefonici, contabili preposti alla classificazione, confronto, trascrizione e totalizzazione di dati su moduli e prospetti.

➤ Quinta Categoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che eseguono lavorazioni semplici per le quali non occorrono particolari cognizioni professionali.



Esemplificazioni

Esecuzione di tutte le lavorazioni del gesso, galvaniche, ganci, ceratura protesi, modelli, blocchi occlusali, porta impronte individuali, fusioni, zeppatura di muffole, lucidatura - lavoratori che eseguono compiti specifici di ufficio, lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività tecnico-amministrativa che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

Dattilografi, centralinisti telefonici, archivisti che se in possesso di attestato ai sensi della legge n. 845/1978 passano automaticamente alla categoria superiore dopo 6 mesi.

➤ **Sesta Categoria**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che compiono lavori del tutto elementari come, manovalanza, pulizia, trasporto.

Art. 31 – Classificazione per i lavoratori del settore Restauro Artistico di Beni Culturali

I lavoratori dipendenti delle aziende di tale settore sono inquadrati in 8 (otto) livelli professionali come di seguito specificati:

1) **Quadro Super**

- Restauratore di Beni Culturali - con funzioni di gerente (Art. 1 Decreto Ministro Beni Culturali 26/5/2009, n. 86)

2) **Quadro**

- Restauratore di Beni Culturali - con funzioni di direttore tecnico (Art. 1 Decreto Ministro Beni Culturali 26/5/2009, n. 86)

3) **Livello 1**

- Restauratore di Beni Culturali - con funzioni di capo cantiere (Art. 1 Decreto Ministro Beni Culturali 26/5/2009, n. 86)

4) **Livello 2**

- Restauratore di Beni Culturali - specializzato provetto (Art. 1 Decreto Ministro Beni Culturali 26/5/2009, n. 86)

5) **Livello 3**

- Restauratore di Beni Culturali – specializzato (art. 1 Decreto Ministro Beni Culturali 26/5/2009, n. 86)

6) **Livello 4**

- Tecnico del restauro di beni culturali Senior (Art. 2 Decreto Ministro Beni Culturali 26/5/2009, n. 86);
- Lavoratori addetti all'amministrazione o ai servizi

7) **Livello 5**

- Tecnico del restauro (Art.2 Decreto Ministro Beni Culturali 26/5/2009, n. 86) Junior
- Lavoratori addetti all'amministrazione o ai servizi - Tecnico del restauro con competenze settoriali (Art. 3 Decreto Ministro Beni Culturali 26/5/2009, n. 86)
- Operaio qualificato

8) **Livello 6**

- Operaio generico



Declaratoria delle categorie professionali

➤ Quadro Super: Restauratore di Beni Culturali - con funzioni di gerente

Appartiene a questa categoria il Restauratore di Beni Culturali con elevata esperienza lavorativa che, oltre ad avere le caratteristiche di cui al livello di Quadro, svolge funzioni direttive con capacità di ricoprire deleghe conferitegli dal titolare d'impresa.

➤ Quadro - Restauratore di Beni Culturali - con funzioni di direttore tecnico

Si definiscono Quadri, i lavoratori in possesso di un'elevata capacità e preparazione professionale, che svolgono con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa e che, quindi, oltre a possedere le caratteristiche previste per la categoria 1 svolgono quanto segue:

- operando nei soli limiti delle strategie generali dell'impresa coordinano, organizzano e sviluppano uno o più settori di cui sono responsabili e perseguono gli obiettivi aziendali loro affidati intervenendo con una discrezionalità contenuta nei soli limiti delle sopra indicate strategie generali appartengono a questa figura i direttori tecnici dell'impresa);
- operando nei soli limiti delle strategie generali dell'impresa, sono responsabili di attività di ricerca e selezione degli appalti curandone l'iter della partecipazione.

Appartiene ai Quadri, il Restauratore di Beni Culturali (ai sensi dell'Art. 1 Decreto Ministro Beni Culturali 26/5/2009, n. 86) sottoposti alle disposizioni di tutela (D.lgs. 22/1/2004, n. 42) colui che progetta e dirige, per la parte di competenza, nel quadro di una programmazione coerente e coordinata della conservazione, i trattamenti conservativi e di restauro; coordina gli altri operatori che svolgono attività complementari al restauro (direttore tecnico).

Profilo

Il restauratore raccoglie le fonti storiche e documentali, i dati sull'analisi storico-critica e i dati relativi al bene e all'ambiente (anche in collaborazione con le professionalità dello storico dell'arte, dell'archeologo, dell'architetto, dell'archivista, del bibliotecario, dell'etnoantropologo del paleontologo, ecc.); rileva e studia le tecniche esecutive e i materiali costitutivi dell'opera, sia originali sia dovuti a interventi pregressi; valuta le condizioni di degrado del bene e le interazioni tra l'opera e il suo contesto, anche in relazione alle caratteristiche ambientali del territorio, eventualmente mediante prelievo di campioni e prime indagini diagnostiche; redige la scheda tecnica prevista dalla normativa di settore; formula il progetto preliminare e definitivo dell'intervento sul bene e sul contesto (anche in collaborazione con le professionalità dello storico dell'arte, dell'archeologo, dell'architetto, dell'archivista, del bibliotecario, dell'etnoantropologo del paleontologo); pianifica le operazioni di imballaggio, trasporto e messa a deposito del bene o predispose il bene nel caso di intervento in loco; individua i contenuti qualificanti per la stipula dei contratti con i committenti; perfeziona in corso d'opera la progettazione esecutiva; definisce le modalità d'intervento, i materiali, le metodologie e le tipologie degli operatori; assiste/o esegue direttamente indagini diagnostiche (anche in collaborazione con le professionalità scientifiche) e prelievi di campioni; esegue le relative mappature dei punti di prelievo, degrado ecc. con l'utilizzo di software specifici; allestisce il laboratorio/cantiere; è il direttore tecnico ed esegue gli interventi di conservazione; prescrive e vigila su tutte le operazioni di movimentazione di beni culturali, anche in situazioni di emergenza; documenta tutte le fasi del lavoro, anche mediante grafici, video, files, ecc.; redige la relazione finale, rivolta anche alla redazione del consuntivo tecnico-economico e scientifico; redige le schede conservative; svolge attività di ricerca, sperimentazione e didattica nel campo della conservazione coordina l'attività lavorativa dei sottoposti e dei pari grado.



Predisporre e coordina la ricerca e la selezione degli appalti e sovrintende alla predisposizione della documentazione per l'iter di partecipazione.

➤ **Primo Livello – Restauratore di Beni Culturali – con funzioni di capo cantiere**

Declaratoria

Appartengono a questa categoria:

- il Restauratore di Beni Culturali (Ai sensi dell'Art. 1 Decreto Ministro Beni Culturali 26/5/2009, n. 86) sottoposti alle disposizioni di tutela (Decreto Legislativo 22/1/2004, n. 42) con limitata responsabilità gestionale (capocantiere).
- i lavoratori tecnici con funzioni direttive e che richiedono una speciale preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o dai suoi interposti;

Profilo

In generale: definisce lo stato di conservazione e mette in atto un complesso di azioni dirette e indirette per limitare i processi di degrado dei materiali costitutivi dei beni e assicurarne la conservazione, salvaguardandone il valore culturale. A tal fine, analizza i dati relativi ai materiali costitutivi, la tecnica di esecuzione e lo stato di conservazione dei beni e li interpreta; progetta e dirige, per la parte di competenza, gli interventi; esegue direttamente i trattamenti conservativi e di restauro e coordina l'attività lavorativa dei sottoposti.

➤ **Secondo Livello – Restauratore di Beni Culturali – specializzato provetto**

Declaratorie

Sono ascrivibili a tale categoria:

- i Restauratori di beni culturali specializzati provetti, che avendo acquisito la specifica qualifica, regolarmente iscritta nell'elenco ministeriale (MIC), eseguono con ampia autonomia capacità e abilità, lavorazioni manuali ad alto contenuto tecnico professionale coadiuvando, se richiesto, addetti con un grado di autonomia inferiore;
- i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che comportano iniziativa e autonomia operative nell'ambito delle direttive ricevute, mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza o adeguata pratica ed esperienza nel campo tecnico e amministrativo;
- i lavoratori addetti al coordinamento, alla guida e al controllo operativo con facoltà d'iniziativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e responsabilità di squadre di lavoratori appartenenti a categorie inferiori o uguali d'inquadramento;
- i lavoratori che, possedendo una piena ed elevata padronanza delle tecniche di lavorazione e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, sono in grado di iniziare, condurre e portare a termine tutte le fasi del ciclo di produzione avendo acquisito, mediante una completa e specifica esperienza di lavoro teorica e manuale, una preparazione professionale che permette loro lo svolgimento di compiti richiedenti facoltà d'iniziativa e capacità di interpretare il "Progetto di restauro" operando su supporto informatico/o disegno mediante i rilievi, gli opportuni adattamenti e le modifiche per una perfetta esecuzione della mansioni loro affidate.



Profilo

Lavoratori responsabili di importanti reparti o servizi i quali, con apporto di specifica preparazione tecnico-pratica, abbiano potere d'iniziativa in ordine alla condotta e ai risultati delle operazioni nella sfera di loro competenza, che coordinano l'attività dei lavoratori appartenenti alle categorie inferiori o uguali di inquadramento;

➤ **Terzo Livello – Restauratore di Beni Culturali – specializzato**

Declaratorie

Appartengono a questa categoria:

- i Restauratori di beni culturali specializzati, che avendo acquisito la specifica qualifica, regolarmente iscritta nell'elenco ministeriale (MIC), eseguono con adeguata autonomia capacità e abilità, lavorazioni manuali ad alto contenuto tecnico professionale coadiuvando, se richiesto, addetti con un grado di autonomia inferiore;
- i lavoratori d'ordine aventi mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale o un'adeguata esperienza comunque acquisita;
- i lavoratori che guidano, controllano e coordinano, con limitata autonomia, nell'ambito delle loro funzioni, un gruppo di lavoratori;
- i lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, compiono operazioni per l'esecuzione delle quali si richiedono particolari capacità e una specifica preparazione tecnico-pratica.

Profilo

- lavoratori tecnici che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono operazioni ricorrenti;
- lavoratori preposti a gruppi operativi che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono ai lavoratori appartenenti alle categorie inferiori o uguali di inquadramento le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute.

➤ **Quarto Livello – Tecnico del restauro di beni culturali Senior – Addetto all'amministrazione o ai servizi**

Appartengono a questa categoria:

- i Tecnici del restauro (Art. 2 del D.M. 26/5/2009, n. 86) che hanno acquisito la specifica qualifica, regolarmente iscritta nell'elenco ministeriale (MIC), con significativa esperienza professionale;
- i lavoratori sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale o un'adeguata esperienza comunque acquisita;
- i lavoratori che guidano, controllano e coordinano, con limitata autonomia, nell'ambito delle loro funzioni, un gruppo di lavoratori che appartengono a categorie di inquadramento inferiori o uguali;
- i lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria Specializzazione settoriale, compiono operazioni per l'esecuzione delle quali si richiedono o particolari capacità e abilità conseguite mediante adeguata formazione o una specifica preparazione tecnico-pratica conseguita in scuole professionali o mediante istruzione equivalente e sanno, ove occorra, interpretare schemi o disegni anche su supporto informatico;



- lavoratori preposti a gruppi operativi che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono ai lavoratori che appartengono a categorie di inquadramento inferiori o uguali le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute;
- operatore caposquadra - coordinatore attività lavorativa, coordina l'attività lavorativa dei sottoposti e dei pari grado.

Profilo

- lavoratori addetti ad uffici amministrativi, commerciali o tecnici che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono operazioni ricorrenti (es. contabile);
- lavoratori preposti a gruppi operativi che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute;
- lavoratori tecnici del restauro (Ai sensi dell'art. 2 Decreto Ministro Beni Culturali 26/5/2009, n. 86) di beni culturali con elevata esperienza lavorativa presso un laboratorio di restauro abilitato all'esecuzione di interventi su opere soggette a tutela, collabora sotto la direzione del restauratore eseguendo, con autonomia decisionale, determinate azioni dirette ed indirette, strettamente afferenti alle proprie competenze tecniche, per limitare i processi di degrado dei beni ed assicurarne la conservazione. Ha la responsabilità della cura dell'ambiente di lavoro e delle attrezzature, cura la preparazione dei materiali necessari per gli interventi, secondo le indicazioni metodologiche del restauratore, garantisce e controlla la corretta esecuzione, dei "tecnici del restauro di beni culturali con competenze settoriali" (art. 3 del D.M. 26/5/2009, n. 86) secondo le indicazioni metodologiche ed operative del Restauratore.

➤ **Quinto Livello – Tecnico del restauro Junior – Addetto all'amministrazione o ai servizi – Tecnico del restauro con competenze settoriali**

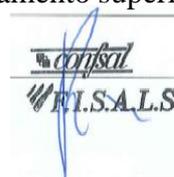
Declaratorie

Sono ascrivibili a questa categoria:

- i Tecnici del restauro (Art. 2 del D.M. 26/5/2009, n. 86) che hanno acquisito la specifica qualifica, regolarmente iscritta nell'elenco ministeriale (MIC);
- i lavoratori aventi mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale o un'adeguata esperienza comunque acquisita;
- i lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria specializzazione settoriale, compiono operazioni per l'esecuzione delle quali si richiedono particolari capacità e abilità conseguite mediante adeguata formazione e una specifica preparazione tecnico-pratica e sanno, ove occorra, interpretare schemi o disegni anche su supporto informatico.

Profilo

- lavoratori addetti ad uffici amministrativi, commerciali o tecnici che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono semplici operazioni ricorrenti (es. segretaria, magazziniere);
- lavoratori preposti a gruppi operativi che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, eseguono lavorazioni nell'ambito delle disposizioni ricevute;
- lavoratori "tecnici del restauro di beni culturali con competenze settoriali" (art. 3 del D.M. 26/5/2009, n. 86), con formazione tecnico-professionale che concorrono all'esecuzione dell'intervento conservativo, eseguendo varie fasi di lavorazione di supporto per tecniche e attività definite, con autonomia decisionale limitata alle operazioni di tipo esecutivo e sotto la direzione ed il controllo dei lavoratori che appartengono ai livelli di inquadramento superiori;
- Operaio qualificato



➤ **Sesto livello – Operaio generico**

Appartengono a questo livello i lavoratori, sia tecnici e che amministrativi che svolgono elementari mansioni e che lavorano in ausilio ad altri lavoratori e che non hanno specifica esperienza nel settore del Restauro.

Tali lavoratori qualificati permarranno in tale categoria per un periodo massimo di 24 mesi di calendario dalla data di assunzione, decorsi i quali saranno automaticamente inquadrati nel 5° Livello. Per gli operai senza specifica qualifica la progressione avverrà in base all'anzianità acquisita.

Elencazione esemplificativa dei profili professionali aggregati per Settori e presenti nelle diverse organizzazioni di lavoro

Settori	ESEMPI DI FIGURE PROFESSIONALI
Autoriparazione	Responsabile amministrativo
	Tecnico per attività di gommista
	Addetto alla riparazione della carrozzeria veicoli a motore
	Meccatronico dell'autoriparazione
	Personale addetto all'imballaggio e ad operazioni di magazzino
Istallazione impianti	Addetto alla progettazione di impianti
	Addetto alla installazione di impianti
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti fotovoltaici e/o minieolici
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti a biomassa
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti a pompa di calore
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti tecnologici di climatizzazione con trattamento d'aria
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti di refrigerazione
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti antincendio
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti di sollevamento
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti elettrici
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti elettronici
	Personale addetto all'imballaggio e ad operazioni di magazzino
Meccanica di produzione Siderurgia	Tecnico meccanico
	Assemblatori di articoli vari di metallo con componenti in gomma e in materie plastiche
	Addetti all'imballaggio e ad operazioni di magazzino
	lattoniere
	Istallatori di infissi e serramenti
	Addetto sistemi di stampa 3D
	Tecnico sistemi di stampa 3D
	Manovratore impianti siderurgici
	Operatore trattamenti galvanici
	Operatore lavorazione artistica di ferro e altri metalli



	Tecnico
Orafi, Argentieri, Affini	Addetto alla progettazione e realizzazione del manufatto orafa
	Addetto alla produzione di semilavorati di metalli preziosi
	Addetto alla incassatura/incastonatura di materiali gemmologici

Competenze trasversali: sono i saperi e il saper fare che il lavoratore possiede, applica e trasporta quando svolge la prestazione lavorativa; abilitano le competenze tecnico specifiche in termini di efficacia ed efficienza. Sono competenze relazionali (ascolto, comunicazione, lavoro individuale, collaborazione in gruppo, problem solving); digitali generali, apprendimento permanente; adattamento multiculturale e linguistico; polivalenza (capacità di svolgere la propria prestazione su più posizioni o in altre posizioni); polifunzionalità (capacità di svolgere altre attività, anche accessorie e/o esercitare la responsabilità in più aree).

Articolo 32 – Assunzione

L'assunzione del personale avverrà a norma delle leggi vigenti. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto nel quale dovranno essere specificati:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro;
- e) la durata del periodo di prova, se previsto;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro nonché l'indicazione del CCNL applicato;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi;
- h) la durata delle ferie retribuite;
- i) l'orario di lavoro;
- j) i termini di preavviso in caso di recesso;

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare documenti de seguito indicati:

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) stato di famiglia per il capofamiglia;
- c) documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto);
- d) numero del codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà, inoltre, chiedere altri documenti che ritenga utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore è assegnato (es. certificato penale per i viaggiatori o piazzisti, cassieri, ecc.).

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.



Articolo 33 – Periodo di prova

Disposizioni generali

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova che deve risultare da atto scritto.

Nel corso del periodo di prova, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso né indennità sostitutiva.

Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore sarà quella pattuita e comunque non inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria professionale della classificazione unica per la quale il lavoratore è stato assunto o in cui abbia svolto le mansioni.

Trascorso il periodo di prova senza che l'impresa abbia dato disdetta del rapporto di lavoro, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e gli effetti decorreranno dal giorno dell'assunzione.

Per la durata del periodo di prova si osservano le seguenti disposizioni:

➤ Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti:

categorie professionali operaie inquadrato nel 6° e nei 5° livello	4 settimane
categorie professionali operaie inquadrato a partire dal 4° livello	6 settimane
lavoratori con qualifica di impiegati	3 mesi

➤ Settore Orafi, Argentieri e Affini

categorie professionali operaie inquadrato nei 6° e 5° livello	4 settimane
categoria professionale del 4° livello	6 settimane
categorie professionali operaie a partire dal 3° livello	7 settimane
lavoratori con qualifica di impiegati	3 mesi

➤ Settore Odontotecnico

• Operai

Giorni	Categorie Professionali
60	1° S – 1° - 2°
40	3° - 4°
20	5°
10	6°

• Impiegati

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a tre mesi.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione. Nel corso del periodo di prova, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso né indennità.



Durante il periodo di prova, tra le parti, sussistono gli obblighi e i diritti previsti dal contratto di lavoro. Scaduto il periodo di prova, gli effetti decorrono dal momento dell'assunzione.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione stessa.

Nell'ipotesi in cui un datore di lavoro decida di assumere lavoratori che percepiscono il reddito di cittadinanza oppure l'indennità di disoccupazione NASpI/Dis-Coll, è facoltà dello stesso datore di lavoro estendere il periodo di prova dei lavoratori fino ad una durata massima di 3 mesi, a condizione che tra le due parti non siano intercorsi precedenti rapporti di lavoro.

➤ **Settore Restauro Artistico Beni Culturali**

La durata del periodo di prova è regolata come segue:

Livelli	Durata
Quadro Super	6 mesi
Quadro	6 mesi
1	5 mesi
2	4 mesi e 2 settimane
3	4 mesi
4	3 mesi e 2 settimane
5	3 mesi
6	1 mese

Per quanto qui non specificato, si rinvia alle "Disposizioni Generali" del presente articolo.

Articolo 34 – Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti riconoscono che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Ai sensi della legislazione vigente, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a 24 mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

Affiancamento

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

Il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 2 mesi.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del T.U. n. 151/2001, il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.



Limiti quantitativi

- Nelle imprese da 0 a 5 dipendenti (vengono compresi gli apprendisti), è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine.
- Nelle imprese con più di 5 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato e gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 4 (quattro) lavoratori con rapporto a tempo determinato.

➤ **Settore Odontotecnico**

Nelle imprese del settore Odontotecnico che occupano più di 10 dipendenti è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni due dipendenti in forza, così come sopra calcolati, con arrotondamento all'unità superiore.

- Nelle imprese degli altri settori che occupano più di 10 dipendenti è consentita l'assunzione di 5 lavoratori con rapporto a tempo determinato.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente, i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 2, lett. a) dell'art. 23, D.lgs. n. 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività.

Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, prima parte del D. lgs. n. 81/2015 il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.

Nel caso in cui il limite di 36 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Per quanto non disciplinato dal presente articolo, si rinvia alle norme di legge vigenti.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.lgs. n. 81/2015, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Ispettorato territoriale del lavoro competente con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

Diritto di precedenza

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 successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine.



Il periodo di congedo di maternità concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al primo comma del presente Paragrafo.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di lavoro e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui sopra, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3 di cui all'art. 24 del D.lgs. 81/2015 (lavoratore con contratto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali).

Il lavoratore deve essere informato di tale facoltà.

Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore che abbia già prestato servizio presso la medesima impresa in forza di più contratti a termine, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, tali periodi verranno considerati utili ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici di anzianità, a condizione che tali rapporti non siano stati interrotti per un periodo superiore ai 12 mesi.

Intervalli temporali

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.lgs. 81/2015 ai contratti stipulati ai sensi del presente articolo non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.

Stagionalità

In relazione alla particolarità dei settori rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL, è consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato per esigenze di carattere stagionale per la gestione organizzativa di eventi prevedibili e ricorrenti in determinati periodi dell'anno (c.d. punte stagionali).

Questa possibilità riguarda tutte le tipologie di aziende, dunque non solo quelle che operano a ciclo produttivo discontinuo o c.d. stagionale (produzione di beni e servizi limitata ad un periodo dell'anno).

Il contratto di lavoro stagionale può essere stipulato con durata fino a sei mesi.

Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

In applicazione dell'art. 41 bis del Decreto-legge 73/2021, convertito in Legge n. 106/2021, le parti concordano che in aggiunta alle ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato previste dall'art. 19, co. 1, lett. a) e b), del D.lgs. 81/2015, vengono individuate le seguenti specifiche esigenze che costituiscono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato fatte salve le attività stagionali:

- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari.



Articolo 35 – Apprendistato Professionalizzante

➤ Premessa

Le Parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per il comparto artigiano un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e per garantire una buona e stabile occupazione, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri.

➤ Definizione e norme generali

Ai sensi del D.lgs. 167/2011 e s.m.i., l'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative e dalle disposizioni del presente CCNL.

➤ Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni (fino a 29 anni e 364 giorni).

Ai sensi dell'art. 4, comma 1 del D. lgs., 167/2011, per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs. 17/10/2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Per quanto non disciplinato dal presente articolo, si rinvia alle norme di legge vigenti.

➤ Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione, il periodo di prova, il rinvio al Piano Formativo Individuale (PFI) ai fini del percorso formativo ed ogni altra indicazione che le vigenti norme di legge prevedono come obbligatoria.

Il contratto di apprendistato contiene il Piano Formativo Individuale (PFI) - per iscritto - che costituisce parte integrante del contratto stesso.

Il contratto di apprendistato può essere instaurato per il conseguimento delle qualifiche operaie, intermedie ed impiegatizie presenti nelle Categorie (o Livelli) indicate nel punto intitolato “durata apprendistato professionalizzante” del presente articolo e per le relative mansioni.

➤ Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, per una durata non superiore a tre mesi.

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

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



➤ **Apprendistato presso altri datori di lavoro**

Il periodo di apprendistato professionalizzante, svolto per una durata di almeno 12 mesi presso altri datori di lavoro, deve essere computato per intero ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i periodi non sia superiore ai 12 mesi. In tale caso, la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi.

Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto o in altra forma documentabile secondo quanto previsto dalla relativa normativa vigente.

➤ **Trasformazione apprendistato duale in contratto di apprendistato professionalizzante**

Il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante per conseguire la qualificazione ai fini contrattuali:

- in seguito al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D. lgs. 226/2005 s.m.i.;
- con il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore.

In caso di trasformazione, non è ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste dal presente CCNL per l'apprendistato professionalizzante sono ridotte per pari periodi e fino ad un massimo di 12 mesi con riferimento alla durata del rapporto di apprendistato duale instaurato.

L'anzianità del rapporto di apprendistato duale verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

➤ **Durata dell'apprendistato professionalizzante**

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi.

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

➤ **Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti**

- 1° Gruppo (Categoria 1°, 2°, 2° bis, 3°) = durata: 5 anni;
- 2° Gruppo (Categoria 4°, 5°) = durata: 5 anni;

➤ **Settore Odontotecnico**

- 1° Gruppo (Categoria 1S, 1°, 2°, 3°) = durata: 5 anni;
- 2° Gruppo (Categoria 4°, 5°) = durata: 5 anni;

➤ **Settore Orafi, Argentieri ed Affini**

- 1° Gruppo (Categoria 1°, 2°, 3°) = durata: 5 anni;
- 2° Gruppo (Categoria 4°, 5°) = durata: 5 anni;

➤ **Impiegati**

Per gli impiegati amministrativi di tutti i livelli di inquadramento, la durata massima dell'apprendistato è di 3 anni.

Per gli impiegati tecnici la durata massima è quella prevista dai rispettivi gruppi.



Per gli impiegati addetti al centralino, la durata massima è di 2 anni.

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

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

- di 6 mesi se l'apprendista è in possesso di un titolo di studio post-obbligo attinente alla qualifica da raggiungere;
- di 12 mesi se l'apprendista è in possesso di una laurea attinente alla qualifica da raggiungere.

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

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

➤ **Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato**

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

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

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

Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

➤ **Retribuzione**

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali di cui di seguito riportate sulla retribuzione tabellare relativa alla categoria (o livello) di riferimento nel quale egli sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione globale di fatto dell'apprendista - per effetto delle minori trattenute contributive - potrà superare la retribuzione globale di fatto del lavoratore inquadrato nella categoria di destinazione, al netto delle ritenute previdenziali.

L'apprendista non può essere retribuito a cottimo.



➤ **Progressione della retribuzione:**

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
2°	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
Impiegati amm.tivi	70%	70%	75%	80%	85%	90%				
Impiegati (centralinisti)	70%	70%	75%	80%						

➤ **Apprendistato professionalizzante per il Settore Restauro Artistico di Beni Culturali**

Il trattamento economico dell'apprendista è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla Retribuzione tabellare del corrispondente livello che verrà raggiunto al termine del periodo di apprendistato.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione globale di fatto dell'apprendista - per effetto delle minori trattenute contributive - potrà superare la retribuzione globale di fatto del lavoratore inquadrato nella categoria di destinazione, al netto delle ritenute previdenziali.

L'apprendista non può essere retribuito a cottimo.

La durata del periodo di apprendistato è di 5 anni. Per gli addetti all'amministrazione o ai servizi, la durata è di 3 anni.

➤ **Progressione della retribuzione:**

Livello di inquadramento finale	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
2	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%	95%	100%	100%
3	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
4	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
5	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
Addetti all'amministrazione o ai servizi	70%	70%	75%	80%	85%	90%				

➤ **Tutor o referente aziendale**

Il tutor o referente aziendale per l'apprendistato ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro.

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria l'indicazione del nominativo di un tutor o referente aziendale. Il tutor o referente aziendale può essere il datore di lavoro o un familiare



coadiuvante o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

➤ **Piano Formativo Individuale (PFI)**

Il piano formativo individuale, redatto in forma sintetica, definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del tutor o referente aziendale.

Le parti allegano al presente contratto uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Esso potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor/referente aziendale.

Il piano formativo individuale potrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro.

➤ **Formazione dell'apprendista**

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento dei CCNL ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi, potranno essere presi a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere.

Per garantire un'adeguata formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, può essere integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

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

Qualora il datore di lavoro assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro, è tenuto ad erogare tale formazione solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio e che non siano trascorsi cinque anni dall'erogazione della stessa.

➤ **Registrazione della formazione e della qualifica**

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lettera i), del D. lgs. 10/9/2004, n. 276.



In assenza del Libretto formativo del cittadino, la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.

➤ **Profili Formativi Apprendistato**

I profili formativi per l'apprendistato professionalizzante sono allegati alla presente intesa.

➤ **Trattamento economico per malattia e infortunio**

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

➤ **Ferie**

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

➤ **Gratifica natalizia**

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'apprendista considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari a 173 ore.

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

➤ **Attribuzione della qualifica**

Al termine del periodo di apprendistato, all'apprendista è attribuita la qualifica per la quale ha effettuato l'apprendistato stesso.

➤ **Disciplina del recesso**

Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 c.c., l'apprendista è mantenuto in servizio e il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

➤ **Decorrenza**

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante sottoscritti a partire dalla data di stipula del presente Accordo.

Ai contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo, continuano ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

➤ **Conferma in servizio**

Al lavoratore che venga confermato in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, ai fini degli istituti previsti dalla legge e da quelli introdotti e disciplinati dal presente Accordo.

➤ **Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano**

In considerazione della particolare legislazione vigente nelle province autonome di Trento e Bolzano, le parti si danno atto che in queste province la definizione degli aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato è normata a livello territoriale.

➤ **Disposizioni finali**

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. Sono fatte salve specifiche diverse previsioni legislative o contrattuali.



In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui al presente CCNL.

Articolo 36 – Contratto di inserimento al lavoro

Il contratto di inserimento è funzionale all'inserimento o reinserimento di lavoratori appartenenti alle categorie di seguito specificate:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni, intendendosi per tali quelli che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di nuova occupazione da più di dodici mesi.
- c) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il lasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 % di quello maschile o in cui il lasso di disoccupazione femminile superi del 10 % quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico mentale o psichico.

Il contratto di inserimento di cui al presente CCNL, può essere stipulato alle seguenti condizioni:

- forma scritta con l'indicazione del progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato;
- durata non inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi; eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata stabilito dalla legge; nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità;
- periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;
- per i lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico di cui sopra, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi;
- durante il rapporto di inserimento, ad eccezione della categoria di cui alla lettera e), la categoria di inquadramento è inferiore di due livelli a quella spettante per le mansioni o funzioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto per il 50% della durata complessiva del contratto di inserimento e inferiore di un livello per il restante 50% di durata del contratto;
- definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo. Nel progetto vanno indicati la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto, la durata e le modalità della formazione;
- il progetto deve prevedere una formazione teorica di 24 ore, ripartita tra prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite eventualmente anche con modalità di e-learning in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione concernente la prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto;



- la formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro deve essere registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, nel libretto formativo.

Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento non può essere negata l'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti. A tali lavoratori è riconosciuto pertanto il godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

Il lavoratore assunto con contratto di inserimento è riconosciuto un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a 90 (novanta) giorni, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia od infortunio non sul lavoro. Durante tale periodo, il lavoratore si vedrà riconosciuto dall'azienda un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti inquadrati nella medesima categoria (operai e impiegati).

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Articolo, si rinvia a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti.

TITOLO III

DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO

Articolo 37 – Orario di lavoro

La durata dell'orario di lavoro viene stabilita in 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni lavorativi sulla base di 8 ore giornaliere, con riposo di norma cadente il sabato.

Con riferimento alle imprese artigiane di cui ai punti 5 e 7 del Paragrafo rubricato "Ambito di applicazione" del presente contratto, il suddetto orario normale contrattuale di 40 ore settimanali può essere ripartito su 6 giorni lavorativi.

La distribuzione dell'orario settimanale potrà, pertanto, essere definito anche a livello aziendale tra imprese e lavoratori, ovvero tra impresa e RSA, ove siano presenti.

L'accordo potrà essere reso noto alle Organizzazioni sindacali territoriali tramite le Organizzazioni datoriali di appartenenza entro 20 giorni dalla sua stipula.

Riposo settimanale

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge.

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

Lavoro a turni

Per i turni avvicendati è prevista una fermata di 30 minuti retribuiti per la consumazione del pasto durante il turno lavorativo.



Articolo 38 – Lavoro straordinario, notturno e festivo

- Per lavoro straordinario si intende la prestazione lavorativa effettuata oltre i limiti di cui all'articolo rubricato "Orario di lavoro".

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale, nel qual caso nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo di impedimento, di effettuare il lavoro straordinario, notturno o festivo.

È considerato straordinario, nei limiti di 2 ore giornaliere e 10 settimanali.

Fermo quanto sopra, è previsto un limite massimo annuale di ore 230 per ciascun lavoratore. Per tale limite viene istituito un recupero nella misura del 20% quale riposo compensativo non retribuito.

Il riposo compensativo deve essere effettuato, tenendo conto delle esigenze tecniche aziendali, secondo le seguenti indicazioni:

- a) per le imprese del Settore Metalmeccanica: nel corso di ogni singolo trimestre, il recupero potrà essere inferiore ad una giornata;
- b) per le imprese del Settore Installazione di impianti, riparazione e servizi: nel corso di ogni singolo anno, il recupero potrà essere inferiore ad una giornata;
- c) per le imprese del Settore Odontotecnica: nel corso di ogni singolo semestre, il recupero non potrà essere inferiore ad una giornata;
- d) per le imprese del Settore Orafi, Argentieri ed Affini: nel corso di ogni singolo trimestre, il recupero non potrà essere inferiore ad una giornata.

- Per lavoro notturno si intende la prestazione lavorativa effettuata dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

- Per lavoro festivo si intende la prestazione lavorativa effettuata nelle domeniche o nei giorni di riposo per coloro che godono di un riposo compensativo in altro giorno della settimana o nelle festività.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori – operai - che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana. Per il Settore Odontotecnico, tale disposizione si applica a tutti i lavoratori.

Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti

Le seguenti maggiorazioni percentuali sono da calcolarsi sulla retribuzione di fatto per il lavoro straordinario, notturno e festivo:

lavoro straordinario	25%
lavoro notturno	15%
lavoro festivo	45%
lavoro straordinario festivo (oltre 8 ore)	45%
lavoro straordinario notturno (oltre 8 ore)	55%

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

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (lunedì - venerdì), nella giornata di sabato è ammesso il lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario effettuato nella giornata di sabato può avere durata superiore alle 2 ore. In tale ipotesi, il lavoratore percepisce la retribuzione con una maggiorazione del 25% per le prime 3 ore. Nel caso la prestazione superi le prime 3 ore, le ore successive vengono retribuite con una maggiorazione del 50%.



Settore Orafi, Argentieri ed Affini

Le seguenti maggiorazioni percentuali sono da calcolarsi sulla retribuzione di fatto per il lavoro straordinario, notturno e festivo:

lavoro straordinario	25%
lavoro notturno a turni	15%
lavoro notturno	25%
lavoro festivo	45%
lavoro straordinario festivo (oltre 8 ore)	45%
lavoro straordinario notturno (oltre 8 ore)	55%
lavoro festivo con riposo compensativo	8 %

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (lunedì - venerdì), il lavoro straordinario è ammesso nella giornata di sabato.

Il lavoro straordinario effettuato nella giornata di sabato potrà avere durata superiore alle due ore. In tale ipotesi, il lavoratore avrà una retribuzione con una maggiorazione del 25% per le prime 3 ore. Qualora la prestazione superi le prime 3 ore, tutte le ore successive saranno retribuite con una maggiorazione del 50%.

Settore Odontotecnica

Le seguenti maggiorazioni percentuali sono da calcolarsi sulla retribuzione di fatto per il lavoro straordinario, notturno e festivo:

lavoro straordinario	25%
lavoro notturno	25%
lavoro festivo	45%
lavoro straordinario festivo (oltre 8 ore)	45%
lavoro straordinario notturno (oltre 8 ore)	55%

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili. Pertanto, si intende che la maggiore assorbe la minore.

- Per gli operai è ammesso il lavoro straordinario nella giornata di sabato.
- Per gli impiegati, qualora l'orario settimanale di lavoro sia distribuito in 5 giorni, dal lunedì al venerdì, è ammesso il lavoro straordinario nella giornata di sabato.

Il lavoro straordinario effettuato nella giornata di sabato potrà avere una durata superiore alle 2 ore e verrà retribuito con una maggiorazione del 25% per le prime 3 ore. Nell'ipotesi in cui la prestazione superi le prime 3 ore, tutte le ore successive saranno retribuite con una maggiorazione del 50%.

Le parti convengono che, fermi restando i limiti per l'effettuazione di prestazioni oltre il normale orario contrattuale, non hanno inteso superare le disposizioni di legge vigenti in materia le quali si riferiscono unicamente ad una prestazione lavorativa oltre le 48 ore settimanali. Pertanto qualsiasi denominazione attribuita al lavoro prestato oltre quello normale contrattuale e fino alle 48 settimanali è stata adottata ai soli fini della individuazione delle percentuali di maggiorazione.



Art. 38 bis – Lavoratori con funzioni direttive

Si fa salvo quanto previsto dall'art. 17 comma 5, d.lgs. 66/2003. In particolare, le norme contrattuali di cui sopra non sono applicabili ai lavoratori con funzioni direttive per i quali la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurabile o predeterminabile.

A tali lavoratori è riconosciuta una indennità mensile di funzione pari a:

- Quadri: euro 70
- Impiegati con funzioni direttive: euro 50

Tale importo è da considerarsi esclusivamente per la definizione dei nuovi minimi tabellari ad esso riferiti.

Gli istituti contrattuali applicabili al quadro sono quelli previsti per gli impiegati di primo livello. Sono compresi gli aumenti periodici di anzianità.

Art. 39 - Lavoro supplementare e straordinario

Al fine di far fronte alle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano i settori disciplinati dal presente CCNL, quali, ad esempio, più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, è consentita, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare. Tale prestazione, non potrà comunque superare il 50% del normale orario di lavoro.

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

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

Con riferimento al contratto di lavoro a tempo parziale verticale, è possibile, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno. Le prestazioni di cui al presente paragrafo sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'articolo rubricato "Lavoro subordinato, notturno e festivo".

L'eventuale rifiuto del lavoratore di accettare clausole flessibili o elastiche e lavoro supplementare, non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento o per irrogare provvedimenti disciplinari.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, deve avvenire previo consenso delle parti. In queste ipotesi, l'azienda esaminerà in via prioritaria le richieste dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le medesime prestazioni. Inoltre, l'azienda, in ipotesi di più richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, dà precedenza alle relative richieste fondate su gravi motivi familiari e/o personali.

Per i lavoratori affetti da gravi patologie che comportano una ridotta capacità lavorativa accertata dalla Commissione medica istituita presso il Servizio Sanitario pubblico competente, è previsto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale, orizzontale o misto. Viceversa, il rapporto di lavoro dei suddetti lavoratori deve essere trasformato nuovamente da rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno qualora essi lo richiedano. Tali lavoratori sono inoltre esclusi dall'applicazione delle norme in materia di clausole flessibili ed elastiche.



Articolo 40 – Flessibilità

È previsto l'istituto della flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro al fine di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro che caratterizzano in modo particolare tale settore.

L'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, al fine di fronteggiare variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda stessa o di parti di essa. Tali variazioni potranno superare il normale orario di lavoro contrattuale entro il limite di 48 ore settimanali con un massimo specifico per settore come di seguito indicato:

- Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti: **120 ore nell'anno;**
- Settori Orafi, Argentieri ed Affini, e Odontotecnica: **152 ore nell'anno.**

A fronte del superamento dell'orario contrattuale, ed in periodi di minore intensità produttiva, corrisponderà una pari entità di riposi compensativi:

- Settori Metalmeccanica ed Installazione di Impianti, Orafi, Argentieri ed Affini: entro un periodo di **6 mesi;**
- Settore Odontotecnico: entro un periodo di **12 mesi.**

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

In alternativa, al fine di adeguare le capacità aziendali all'utilizzo degli impianti, alle esigenze dell'andamento produttivo e di mercato e alle previsioni di vendita, l'azienda potrà ricorrere a regimi di flessibilità, anche per singoli reparti, tipi di lavorazioni o gruppi di lavoratori, con compensazione di orario nei 12 mesi in modo mantenere invariato, per quanto possibile, il normale orario di lavoro.

Tali regimi di flessibilità non potranno comunque superare il limite di 45 ore settimanali ed essere inferiore a 35 ore settimanali; le compensazioni potranno attuarsi anche tramite altre modalità equivalenti.

Rimane ferma la normale retribuzione del lavoratore per 40 ore settimanali.

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

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

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

Le parti convengono che per i settori Metalmeccanica ed Installazione di Impianti, Orafi, Argentieri ed Affini e per il Settore Odontotecnico l'indennità pari a 16 ore annue, rispettivamente, venga di norma fruita dai lavoratori sotto forma di permessi retribuiti, che verranno utilizzati, sulla base di intese da convenirsi secondo le esigenze tecnico-produttive dell'impresa, per riassorbire situazioni contingenti di contrazione dell'attività aziendale.

Le frazioni di anno verranno computate in dodicesimi.

Tali permessi potranno essere usufruiti nel corso dell'anno. In caso di loro inutilizzazione, verranno retribuiti al lavoratore.

➤ Settore metalmeccanica ed installazione di impianti

Qualora venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 40 ore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, gli viene riconosciuta una ulteriore indennità pari a 8 ore.



➤ **Settore Orafi, Argentieri e Affini e settore Odontotecnica**

Qualora venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 48 ore, allo stesso lavoratore viene riconosciuta una ulteriore indennità pari a 8 ore per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità.

Articolo 41 – Gestione dei regimi di orario per il Settore Metalmeccanica ed installazione di impianti e il Settore Odontotecnico

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

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

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

Inoltre, stabiliranno le modalità e le caratteristiche delle casistiche di utilizzo e le modalità di liquidazione dei ratei non utilizzati durante l'anno.

Art. 41 bis - Gestione dei regimi di orario per il Settore Orafi, Argentieri ed Affini

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

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

Tra questi, le parti individueranno le modalità di costituzione di modelli di "banca ore" cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze dal lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.

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

Inoltre stabiliranno le modalità e le caratteristiche delle casistiche di utilizzo e le modalità di liquidazione dei ratei non utilizzati durante l'anno.

Le parti potranno altresì individuare le diverse combinazioni di utilizzo della suddetta "banca ore" con possibili interventi di natura bilaterale a sostegno del reddito dei lavoratori e delle imprese.

Articolo 42 – Banca Ore Individuale

Per favorire una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa e, al contempo, contenere il numero delle ore mediamente lavorate entro i limiti previsti dall'articolo rubricato "Orario di lavoro" le parti convengono che, previa adesione volontaria del lavoratore, possa avvenire il recupero delle ore di straordinario, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti, per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della relativa maggiorazione. Tali previsioni devono risultare da atto scritto tra l'impresa e lavoratore. Il recupero di cui sopra si realizzerà entro un



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

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

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

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

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

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

Art. 43 - Lavoro a tempo parziale

Il contratto di lavoro a tempo parziale (c.d. part-time) consiste nello svolgimento dell'attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente Contratto.

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

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

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

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

Con riferimento al trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il contratto di lavoro a tempo pieno.

➤ Clausole flessibili ed elastiche

Clausole flessibili: al lavoratore con contratto a tempo parziale orizzontale, verticale o misto, può essere richiesto di variare la collocazione temporale della prestazione;

Clausole elastiche: al lavoratore con contratto a tempo parziale orizzontale o misto può essere richiesto di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa.

Le variazioni di cui al presente paragrafo devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Il consenso del lavoratore deve essere formalizzato tramite accordo scritto nel quale venga specificata la durata, anche contestuale al contratto di lavoro.



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

A titolo meramente esemplificativo, si intendono oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali:

- a) svolgimento di altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari incompatibili con le variazioni di orario;
- b) necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi gravemente ammalati o portatori di handicap (legge 104/92 e successive modificazioni);
- c) frequentazione di corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti da parte dei lavoratori che accedono alle 150 ore di cui all'articolo rubricato "Diritto allo studio";
- d) necessità di sottoporsi a cicli di cura in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- e) accudire figli fino al compimento del 8° anno di età.

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

Art. 44 - Cumulo di mansioni e di passaggio di categoria

Al lavoratore al quale vengono demandate mansioni di diverse categorie professionali e svolge tale attività lavorativa con continuità, spetta l'assegnazione della categoria relativa alla mansione superiore. È necessario, pertanto che tale mansione abbia carattere di prevalenza, o almeno, di equivalenza rispetto alle mansioni espletate.

Il lavoratore che svolge, temporaneamente o in modo saltuario, mansioni inerenti a categorie superiori alla sua, ha diritto alla retribuzione relativa alla categoria superiore per il periodo in cui è adibito a tale attività.

Settore Metalmeccanica, Installazione di Impianti, settore Orafi, Argentieri ed Affini

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

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

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

Art. 45 - Passaggio temporaneo di mansioni: per gli impiegati del Settore Odontotecnica

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni inerenti alla categoria ed al gruppo a cui è stato assegnato.

In relazione alle esigenze aziendali, il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'impresa.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, il lavoratore passerà a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Il passaggio di categoria previsto dal precedente comma, dovrà essere effettuato anche nel caso in cui le mansioni di categoria superiore vengano disimpegnate dal lavoratore continuativamente, purché la



somma dei singoli periodi, nel giro massimo di tre anni, raggiunga mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

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

Al lavoratore comunque assegnato a compiere mansioni inerenti a categoria superiore a quella di appartenenza deve essere corrisposta in aggiunta alla sua normale retribuzione, un adeguato compenso non inferiore alla differenza tra la predetta sua normale retribuzione e quella che gli sarebbe spettata in caso di passaggio definitivo, alla categoria superiore.

Articolo 46 - Festività Religiose e Nazionali: Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti

Disposizioni generali

Sono considerate festive le giornate riconosciute tali dalla legislazione vigente.

Esse attualmente sono:

a)

- 1° maggio;
- 25 aprile;
- 2 giugno;

b)

- 1° gennaio;
- 6 gennaio;
- lunedì di Pasqua;
- 15 agosto;
- 1° novembre
- 8 dicembre;
- 25 dicembre;
- 26 dicembre;

c) Il giorno del S. Patrono del luogo dove ha sede l'impresa.

d) Le domeniche oppure gli altri giorni di riposo compensativo.

➤ Ex operai

Per il trattamento delle festività di cui sopra valgono le norme di legge vigenti.

Le festività che coincidono con la domenica saranno retribuite nella misura di 1/6 dell'orario contrattuale.

Qualora la festività del S. Patrono del luogo coincida con altra festività, le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data o il pagamento della stessa.



In caso di assenza dal lavoro nel giorno festivo del S. Patrono, per i quali i lavoratori percepiscono un trattamento a carico degli istituti previdenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.), l'impresa integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Dalla normativa di cui al presente articolo non possono conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi rispetto alle situazioni vigenti.

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

In seguito al ripristino della festività dell'Epifania e alla conseguente riduzione dei "gruppi di 8 ore", ai lavoratori retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta una erogazione pari ad un'ora e 20 minuti che sarà pagata alla fine di ciascun anno con la retribuzione in atto a tale data.

➤ **Ex impiegati**

Per il trattamento delle festività valgono le norme di legge vigenti.

Il giorno del S. Patrono può essere sostituito da un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti.

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

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

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

Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'articolo rubricato "Lavoro straordinario, notturno e festivo".

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

Art. 46 bis Festività: Settore Orafi, Argentieri e Affini

Disposizioni generali

Sono considerate festive le giornate riconosciute tali dalla legislazione vigente.

Esse attualmente sono:

a)

- 1° maggio;
- 25 aprile;
- 2 giugno;

b)

- 1° gennaio;



- 6 gennaio;
 - lunedì di Pasqua;
 - 15 agosto;
 - 1° novembre
 - 8 dicembre;
 - 25 dicembre;
 - 26 dicembre;
- c) Il giorno del S. Patrono del luogo dove ha sede l'impresa.
- d) Le domeniche oppure gli altri giorni di riposo compensativo.

➤ **Ex operai**

Per il trattamento delle festività di cui sopra valgono le norme di legge vigenti.

Le festività che coincidono con la domenica saranno retribuite nella misura di 1/6 dell'orario contrattuale.

Qualora la festività del S. Patrono del luogo coincida con altra festività, le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data o il pagamento della stessa.

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

Per le assenze nei giorni di festività di cui al punto a) e b) verrà applicato il trattamento a carico dei relativi Istituti previdenziali (malattia, infortunio gravidanza e puerperio, ecc.). Pertanto, l'impresa integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Dalla normativa prevista al presente articolo non possono conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi rispetto alle situazioni vigenti.

In seguito al ripristino della festività dell'Epifania e alla conseguente riduzione dei "gruppi di 8 ore", ai lavoratori retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta una erogazione pari ad un'ora e 20 minuti rapportata in dodicesimi con l'assorbimento delle condizioni di miglior favore presenti nelle aziende del settore.

➤ **Ex impiegati**

Per il trattamento delle festività valgono le norme di legge in vigore.

Il giorno del S. Patrono può essere sostituito da un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti.

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

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



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

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

Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'articolo rubricato "Lavoro straordinario, notturno e festivo" per tali prestazioni.

Art. 46 ter - Festività: settore Odontotecnica

Disposizioni generali

Sono considerate festive le giornate riconosciute tali dalla legislazione vigente.

Esse attualmente sono:

a)

- 1° maggio;
- 25 aprile;
- 2 giugno;

b)

- 1° gennaio;
- 6 gennaio;
- lunedì di Pasqua;
- 15 agosto;
- 1° novembre
- 8 dicembre;
- 25 dicembre;
- 26 dicembre;

c) Il giorno del S. Patrono del luogo dove ha sede l'impresa.

d) Le domeniche oppure gli altri giorni di riposo compensativo.

➤ Operai

Per il trattamento delle festività valgono le norme di legge in vigore.

Le festività di cui ai punti a), b) e c) sono equiparate a 8 ore giornaliere se cadenti dal lunedì al venerdì. Viceversa, se cadono di sabato o domenica sono equiparate a ore 6,66.

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con altra festività, le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data o il pagamento della stessa.

In caso di assenza dal lavoro, il giorno festivo di cui al punto b) per i quali i lavoratori percepiscono un trattamento a carico degli istituti previdenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.),



l'impresa integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

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

➤ **Impiegati**

Per il trattamento delle festività punto valgono le norme di legge.

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

Il giorno del S. Patrono può essere sostituito da un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti.

Le ore di lavoro compiute durante i giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno compensativo. Al trattamento, in parola, si aggiunge inoltre, per coloro che lavorino di domenica, compenso previsto dall'articolo rubricato "Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Articolo 47 - Ex festività

Sono istituiti gruppi di 8 ore di permessi retribuiti sostitutivi delle quattro festività abolite dalla legge 5/3/1977, n. 54 e successive modificazioni.

Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno), i lavoratori usufruiranno comunque di quattro giornate di riposo compensativo.

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

I permessi maturati nell'arco dell'anno solare (19 gennaio-31 dicembre) potranno essere utilizzati entro il 30 aprile dell'anno successivo. Tuttavia, il lavoratore può richiedere che detti permessi vengano accantonati in banca ore secondo il valore orario ordinario.

Qualora ciò non avvenga, i lavoratori percepiranno la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza.

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

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



Articolo 48 – Ferie: Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti e del settore Orafi, Argentieri e Affini

➤ Ex operai

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

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

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

L'epoca delle ferie sarà stabilita contemperando le esigenze dei lavoratori con quelle dell'impresa. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno dodici mesi consecutivi presso l'impresa, spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

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

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto.

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

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

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

➤ Ex impiegati

L'impiegato ha il diritto ogni anno a un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione globale di fatto come se avesse prestato servizio pari a:

- per anzianità da 1 a 18 anni compiuti: 4 settimane retribuite;
- per anzianità oltre i 18 anni: 4 settimane più 5 giorni retribuiti.

I giorni festivi di cui all'articolo rubricato "Festività" relativo alla presente categoria, che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie, non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento feriale.

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



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

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver ancora una anzianità di almeno 1 anno di servizio continuativo presso l'azienda, spetterà per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

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

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, l'impiegato non sia ammesso al godimento delle ferie per giornate di ferie oltre le 15, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

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

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

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

Art. 48 bis - Ferie: Settore Odontotecnica

➤ Operai

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

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

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

L'epoca delle ferie sarà stabilita contemperando le esigenze dei lavoratori con quelle dell'impresa. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno dodici mesi consecutivi presso l'impresa, spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

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

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.



Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto.

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

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

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

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata utile ai fini della maturazione del rateo di ferie.

➤ **Impiegati**

L'impiegato ha il diritto ogni anno a un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione globale di fatto come se avesse prestato servizio pari a:

- per anzianità da 1 a 18 anni compiuti: 4 settimane retribuite;
- per anzianità oltre i 18 anni: 4 settimane più 5 giorni retribuiti.

I giorni festivi di cui all'articolo rubricato "Festività", che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie, non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento feriale.

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

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo delle ferie per non aver un'anzianità di almeno un anno di servizio continuativo presso l'azienda spetterà per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al 1 comma.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, l'impiegato non sia ammesso al godimento delle ferie per giornate di ferie oltre le 15, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

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

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse



opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

Art. 49 - Calcolo delle ferie non godute, festività lavorate e straordinario: per gli impiegati del Settore Odontotecnica

Agli effetti delle ferie non godute, delle festività lavorate, dello straordinario i calcoli dell'indennità si effettuano con la seguente formula:

Mensilità per ore lavorate

173

**TITOLO IV
CONGEDI E PERMESSI**

Articolo 50 – Congedo Matrimoniale: per gli operai del Settore Odontotecnica e gli ex operai del Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti e del Settore Orafi, Argentieri e Affini

In caso di matrimonio, al lavoratore ed alla lavoratrice non in prova spetta un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi di calendario remunerati con la retribuzione di fatto (pari ad 80 ore) comprensiva di quanto corrisposto dall'INPS.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali, né potrà essere considerato in tutto o in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal lavoratore o lavoratrice con un preavviso di almeno 6 giorni.

La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 50 bis - Congedo matrimoniale: per gli ex impiegati del Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti

In caso di matrimonio compete agli impiegati ed alle impiegate non in prova un periodo di congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi durante il quale l'impiegato è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo matrimoniale non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto all'impiegato che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

L'impiegato dovrà presentare alla ditta il certificato di matrimonio entro 60 giorni di inizio del congedo.



Articolo 50 ter – Congedo Matrimoniale: per gli ex impiegati del Settore Orafi, Argentieri e Affini

In caso di matrimonio compete agli impiegati ed alle impiegate non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale l'impiegato è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

L'impiegato dovrà presentare alla ditta il certificato di matrimonio entro 60 giorni dal giorno di inizio del congedo.

Articolo 50 quater – Congedo Matrimoniale: per gli impiegati del Settore Odontotecnica

In caso di matrimonio compete al lavoratore ed alle lavoratrici non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale il lavoratore è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto al lavoratore che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta a entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Il lavoratore dovrà presentare alla ditta il certificato di matrimonio entro 30 giorni dal giorno di inizio del congedo.

Art. 51 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio: per gli ex operai ed ex impiegati del Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti e del Settore Orafi, Argentieri e Affini; per gli operai e impiegati del settore Odontotecnica

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

Alla lavoratrice assente nei due mesi prima del parto e nei tre mesi successivi al parto stesso, sarà corrisposta una integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta.

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

Articolo 52 - Lavoratori studenti

I lavoratori studenti che devono sostenere prova di esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. Inoltre, a tutti i lavoratori studenti verranno concessi permessi retribuiti nella misura di 20 ore annue.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo comma.



Articolo 53 – Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori che intendono frequentare corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

Tale norma si applica nelle imprese che occupano più di cinque dipendenti.

A tale scopo deve essere messo a disposizione un ammontare di ore retribuite conteggiate aziendali-mente nel triennio e corrispondenti a 10 (dieci) ore annue per ogni dipendente avente diritto.

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 (centocinquanta) ore di un triennio, usufruibili anche in un solo anno fino ad esaurimento del monte-ore, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppie di quelle richieste come permesso retribuito.

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

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

➤ **Settore Metalmeccanica, Installazione di impianti e Odontotecnica:**

- un solo lavoratore per triennio nelle aziende da 5 a 9 dipendenti aventi diritto;
- due lavoratori per triennio nelle aziende da 10 a 14 dipendenti aventi diritto;
- tre lavoratori per triennio nelle aziende da 15 a 19 dipendenti aventi diritto e via via procedendo per i multipli di cinque.

➤ **Settori Orafi, Argentieri e Affini**

- un solo lavoratore per triennio nelle aziende da 6 a 10 dipendenti aventi diritto;
- due lavoratori per triennio nelle aziende da 11 a 20 dipendenti aventi diritto;
- tre lavoratori per triennio nelle aziende da 21 ed oltre aventi diritto.

Possono usufruire dei permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti con esclusione degli apprendisti soggetti all'obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dal D.lgs. 167/2011, dalla legge n. 25 del 19/1/1955.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia alle disposizioni di legge vigenti.

Articolo 54 – Congedi per la formazione

Il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda, può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

- oggettiva e comprovata impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi. In caso di comprovate esigenze organizzative, la richiesta sarà differita.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del



congedo non dovranno essere superiori a:

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

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

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

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

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

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del D.M. 21/7/2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

Art. 54 bis - Formazione continua ai sensi dell'art. 6, L. 8/3/2000, n. 53

I lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'art. 17 della legge 24/6/1997, n. 196 e s.m.i., e relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato art. 17 della legge n. 196/1997 e s.m.i.. Le condizioni di confronto e le modalità di attuazione dei temi di cui al 1° comma, saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di categoria di II livello.

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

Le Parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali. Concordano quindi di avviare delle attività formative per migliorare le competenze digitali dei lavoratori.

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

Al fine di rilevare le competenze digitali e i fabbisogni formativi potrà essere utilizzato anche il test aperto a tutti i cittadini dell'Unione Europea denominato "Test your digital skills" ("Verifica le tue abilità digitali").

Art. 54 ter – Formazione e aggiornamento professionale

Le trasformazioni in atto, derivanti anche dall'introduzione di nuove tecnologie, dalla competizione di mercato e dell'offerta di prodotti/servizi che investono l'intero settore rendono necessario avviare interventi di qualificazione e valorizzazione delle professionalità esistenti in azienda. Pertanto, la formazione continua e quella professionale sono strumenti funzionali alla crescita dei lavoratori e delle imprese.



Tale previsione potrà essere integrata da intese e accordi siglati dalle categorie a livello regionale e/o locale, allo scopo di declinare ulteriormente ed in modo più specifico gli indirizzi, gli obiettivi a livello di contesti e specificità territoriali, quali sistemi produttivi locali o distretti industriali.

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

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

Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

Resta inteso che in caso di attività formativa con finanziamento pubblico, la totalità delle ore di formazione sarà retribuita dall'impresa.

Articolo 55 – Servizio Militare: Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti, settore Orafi, Argentieri e Affini

➤ Ex operai

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

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 3/5/1955, n. 370.

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

Art. 55 bis – Servizio Militare: per gli ex impiegati del settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti e del settore Orafi, Argentieri e Affini e per gli impiegati del settore Odontotecnica

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

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

Il lavoratore chiamato alle armi per il servizio di leva ha diritto alla decorrenza dell'anzianità.

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

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

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

Articolo 55 ter – Servizio Militare: per gli operai del Settore Odontotecnica

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizio sostitutivo civile, si fa riferimento alle disposizioni di cui al D.L.C.P.S. 13/9/1946, n. 303.

Al lavoratore ripresentatosi nel termine di 30 giorni di cui all'art. 3 del citato decreto, dopo il compimento del servizio di leva, sarà riconosciuta - Agli effetti della sola indennità d'anzianità - il periodo trascorso sotto le armi.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 3/5/1955, n. 370.

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



Articolo 56 - Permessi retribuiti straordinari

Con riferimento e in attuazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000, al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente "more uxorio") verrà concesso un permesso straordinario retribuito di 3 giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati dalle disposizioni di legge in vigore.

Art. 57 - Permessi: ex operai per il Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti, Settore Orafi, Argentieri e Affini e per gli operai del settore Odontotecnica

Durante le ore di lavoro il lavoratore non potrà lasciare l'impresa se non debitamente autorizzato dal datore di lavoro.

Art. 58 - Aspettativa non retribuita per malattia o infortunio: per gli ex operai ed ex impiegati del Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti, Settore Orafi, Argentieri e Affini, per gli operai e impiegati del Settore Odontotecnica

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comporto, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni.

Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Le Parti concordano che per le ipotesi di "grave infermità" si fa riferimento alle indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/1/0016754 del 25/11/2008 del Ministero del Lavoro, non sussistendo, alla data di stipula del presente Accordo, disposizioni normative in materia.

Art. 59 - Aspettativa non retribuita per documentate necessità personali e/o familiari: Settore Odontotecnica

➤ Impiegati

Periodi di aspettativa non retribuita oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, con durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa e tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative della stessa.

TITOLO V

RETRIBUZIONE

Definizione delle voci retributive

Di seguito sono riportate le definizioni delle singole voci retributive:

- Retribuzione tabellare: è quella stabilita nelle tabelle di cui all'articolo rubricato "Retribuzione tabellare – minimo contrattuale"
- Retribuzione di fatto: è la retribuzione tabellare di cui al punto precedente più, gli eventuali superminimi goduti dal lavoratore e gli scatti di anzianità maturati.
- Retribuzione globale di fatto: è la retribuzione di fatto di cui al punto precedente più l'eventuale guadagno di cottimo o di incentivo o di altri elementi retributivi.



Articolo 60 - Retribuzione tabellare – Minimo Contrattuale

➤ Settore Metalmeccanica e Installazione di impianti

Ai lavoratori inquadrati al livello 1Q spetta un'indennità quadri di € 70,00 mensili.

Ai lavoratori con funzioni direttive inquadrati al livello 1 spetta un'indennità mensile di € 50.

Livelli	Retribuzione tabellare
1Q	1.834,76
1	1.834,76
2	1.707,17
2 bis	1.611,99
3	1.550,06
4	1.460,98
5	1.407,13
6	1.341,83

➤ Settore Orafi, Argentieri e Affini

Livelli	Retribuzione tabellare dal 1/12/2022
1Q	1.836,26
1	1.836,26
2	1.710,81
3	1.557,28
4	1.464,64
5	1.408,39
6	1.335,32

➤ Settore Odontotecnica

Livelli	Retribuzione tabellare dal 1/12/2022
1S	1.903,59
1	1.721,61
2	1.630,78
3	1.474,16
4	1.388,00
5	1.329,31
6	1.278,99



➤ **Settore Restauro Artistico Beni Culturali**

Livelli	Qualifiche	Retribuzione tabellare
Quadro Super (*)	Restauratore beni culturali - funzioni di gerente	2.458,42
Quadro	Restauratore beni culturali - funzioni direttiva	2.458,42
1	Restauratore beni culturali - funzioni di capocantiere	2.308,42
2	Restauratore beni culturali - specializzato provetto	1.775,55
3	Restauratore beni culturali - specializzato	1.650,00
4 (**)	Tecnico del restauro Senior Addetti all'amministrazione o ai servizi	1.627,55
5	Tecnico del restauro junior Tecnici del restauro con competenze settoriali Addetti all'amministrazione o ai servizi Operaio qualificato	1.525,55
6	Operaio generico	1.456,63

(*)

Il lavoratore che sia inquadrato al Livello Quadro Super è riconosciuta un'indennità per lo svolgimento di funzioni direttive pari a 50,00 euro mensili.

(**)

Al lavoratore Tecnico del restauro Senior inquadrato al livello 4 sarà riconosciuta una Indennità di Ruolo Strategico (I.R.S.) pari a 100,00 euro mensili.

Articolo 61 – Parametri Retributivi

Il frazionamento della retribuzione mensile in rateo orario si ottiene con il divisore 173.

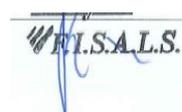
Articolo 62 – Corresponsione della retribuzione e reclami

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con scadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, secondo le consuetudini dell'impresa.

Il pagamento della retribuzione al lavoratore deve essere accompagnato da un prospetto che può essere riprodotto sulla medesima busta paga, contenente le seguenti indicazioni:

- 1) denominazione dell'impresa
- 2) nome del lavoratore
- 3) periodo di paga cui la retribuzione si riferisce
- 4) singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa
- 5) elencazione delle trattenute.

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



Art. 63 - Corresponsione della retribuzione: Settore Odontotecnica

➤ Operai:

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento. La parte di retribuzione non contestata sarà comunque normalmente corrisposta al lavoratore.

➤ Impiegati:

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui si riferisce la retribuzione (stipendio, eventuale incentivo di produzione, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 3 mesi dal giorno del pagamento, affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Tanto in pendenza dal rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi la retribuzione, dovrà intanto essere corrisposta all'impiegato la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte dell'impiegato stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Art. 64 - Trattamento in caso di temporanea sospensione del lavoro o riduzione dell'orario di lavoro: Settore Orafi, Argentieri e Affini

➤ Ex impiegati

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

Articolo 65 – Scatti di anzianità: Disposizioni generali per gli ex operai del Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti, Settore Orafi, Argentieri e Affini, per gli operai e gli impiegati del Settore Odontotecnica

I lavoratori hanno diritto, dal momento dell'assunzione, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito.

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

Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di 5 bienni. Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

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

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

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



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

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

I lavoratori percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi:

a) Ex operai del settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti

Livelli	Valore scatto in euro
Primo	32,94
Secondo	29,08
Secondo B	26,13
Terzo	24,29
Quarto	21,72
Quinto	20,24
Sesto	18,40

b) Ex operai del settore Orafi, Argentieri ed Affini

Livelli	Valore scatto in euro
Primo	33,57
Secondo	29,79
Terzo	24,95
Quarto	22,31
Quinto	20,68
Sesto	18,51

c) Operai del Settore Odontotecnica

Categoria	Valore scatto in euro
Prima S	35,43
Prima	29,95
Seconda	27,04
Terza	22,27
Quarta	19,84
Quinta	18,14
Sesta	16,70



d) Per gli impiegati del Settore Odontotecnica

Categorie	Importo massimo in euro
1° S	35,43
1°	29,95
2°	27,04
3°	22,27
4°	19,84
5°	18,14
6°	16,70

Per i lavoratori dipendenti da imprese del Restauro artistico di beni culturali gli aumenti periodici di anzianità sono i seguenti:

Livelli	Retribuzione tabellare
Quadro Super	32,94
Quadro	32,94
1	29,08
2	26,13
3	24,29
4	21,72
5	20,24
6	18,40

Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore applicate al lavoratore.

Articolo 65 bis – Scatti di anzianità: Disposizioni generali per gli ex impiegati del Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti, del settore Orafi, Argentieri e Affini

I lavoratori hanno diritto per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

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

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

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

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

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

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



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

Il passaggio dal 5° al 4° livello (per il settore Orafi, Argentieri e Affini dal 5° al 3° livello) della classificazione unica, poiché avviene nell'ambito delle diverse categorie impiegate d'ordine, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma, e gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati sui minimi di stipendio della nuova categoria d'ordine alla quale l'impiegato è stato assegnato.

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

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

I lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo pari a:

a) Per gli ex impiegati del settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti

Livello	Importo in euro
Primo	32,94
Secondo	29,08
Secondo B	26,13
Terzo	24,29
Quarto	21,72
Quinto	20,24
Sesto	18,40

b) Per gli ex impiegati del Settore Orafi, Argentieri e Affini

Categoria	Importo massimo in euro
1.a	33,57
2.a	29,79
3.a	24,95
4.a	22,31
5.a	20,68
6.a	18,51

Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore applicate al lavoratore.

Articolo 66 – Lavoro a cottimo per il settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti e per il settore Orafi, Argentieri e Affini

➤ **Ex operai**

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.



Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'impresa in modo di garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore ai 5% del minimo di paga tabellare.

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

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

Articolo 67 - Gratifica natalizia per il Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti, Settore Orafi, Argentieri e Affini

➤ Ex operai

In occasione delle Feste Natalizie, l'azienda corrisponderà ai lavoratori, per ciascun anno, a titolo di gratifica, un compenso pari a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

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

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

➤ Ex impiegati

In occasione delle Feste Natalizie, l'azienda corrisponderà ai lavoratori, per ciascun anno, una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore stesso. Di norma, la corresponsione deve avvenire alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione di impiego durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda nel periodo di riferimento.

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

Art. 67 bis - Gratifica natalizia: settore Odontotecnica

➤ Operai

In occasione delle Feste Natalizie, l'azienda corrisponderà ai lavoratori considerati in servizio, per ciascun anno, a titolo di gratifica, un compenso pari a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

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

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



Ai fini della maturazione del rateo di gratifica natalizia, le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre sarà considerata utile la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

➤ **Impiegati**

In occasione delle Feste Natalizie, l'azienda corrisponderà ai lavoratori, per ciascun anno, una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore stesso. La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o cessazione di impiego durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti i mesi di servizio prestati presso l'azienda nel periodo di riferimento.

Ai fini della maturazione del rateo di gratifica natalizia, le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre sarà considerata utile la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Articolo 68 - Trasferte per il Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti

Qualora tra il datore di lavoro e il lavoratore in trasferta non sia concordato in via preventiva il rimborso a pie di lista delle spese occasionate dalla trasferta stessa che sostituisca le indennità riportate nei successivi paragrafi del presente articolo, agli operai competerà il seguente trattamento:

- 1) ai lavoratori che prestino la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, hanno diritto a un'indennità di trasferta relative al pernottamento e ai pasti. Tale indennità ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro. Tale indennità, pertanto, non ha carattere retributivo.

L'indennità di trasferta è pari a 35 €. Tale importo comprende due pasti e il pernottamento.

- 2) In applicazione di quanto sopra, al lavoratore in trasferta verrà corrisposta una indennità pari a un terzo dell'importo giornaliero dell'indennità in trasferta, per ciascun pasto meridiano o serale e per il pernottamento, secondo le seguenti specifiche:
 - a) l'importo per il pasto meridiano è dovuto quando risulta che il lavoratore, considerato l'intervallo di tempo tra la cessazione e la ripresa del lavoro, ove rientrasse nella sede, stabilimento, laboratorio o cantiere utilizzando dei normali mezzi di trasporto, avrebbe un tempo inferiore a 40 minuti (o un minor tempo concesso agli altri lavoratori della sede o stabilimento di origine) tempo per la consumazione del pasto.
Tale indennità non verrà corrisposta nell'ipotesi in cui il lavoratore usufruisca nella propria azienda del servizio di mensa aziendale e sia previsto il medesimo servizio presso lo stabilimento in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro, senza che questo servizio comporti una maggiore spesa rispetto a quella che il lavoratore in trasferta avrebbe sostenuto nella prima mensa. Pertanto, in caso di maggiore spesa, è previsto il rimborso della differenza fino a concorrenza dell'indennità prevista per il pasto meridiano.
 - b) la corresponsione dell'indennità per il pasto serale è dovuta al lavoratore che, usando dei mezzi normali di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21,



oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o stabilimento di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro;

- c) l'indennità per il pernottamento è dovuta al lavoratore che, utilizzando dei normali mezzi di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22.
- d) l'indennità giornaliera di cui al punto n. 1 è dovuta quando si verificano congiuntamente le condizioni previste ai tre punti di cui sopra, ovvero: a), b), c).

Il lavoratore in trasferta conserva il normale trattamento economico della sede, stabilimento o cantiere di origine, derivante da lavorazioni ad incentivo.

Nel caso di lavorazione a cottimo, qualora in trasferta il lavoratore operi ad economia, avrà diritto alla sua paga maggiorata della media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta.

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

➤ **Trattamento per il tempo di viaggio**

- 3) Oltre alle previsioni di cui ai punti 1 e 2 di cui sopra, il lavoratore in trasferta ha diritto a un compenso per il tempo di viaggio, in base ai mezzi di trasporto autorizzati dall'azienda per il raggiungimento della località di destinazione. Tale compenso deve essere preventivamente autorizzato dall'azienda di riferimento. Il compenso da corrispondere è definito come segue:
 - a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente con il normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;
 - b) corresponsione di un importo pari all'85% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione.

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

Viene ribadito che il lavoratore inizia a percepire il trattamento previsto dal punto 1 del presente articolo nel momento in cui viene comandato in trasferta.

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

➤ **Malattia e infortunio**

- 5) In caso di infortunio o malattia, il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di dieci giorni.

Al termine di detto periodo, il lavoratore potrà richiedere di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento previsto al punto 6.

Pertanto, l'azienda potrà richiedere in qualsiasi momento il rientro del lavoratore.

In caso di ricovero in ospedale o in istituto di cura, il trattamento di trasferta è riconosciuto a partire dal giorno del ricovero.

Nel corso del periodo di degenza, il trattamento riconosciuto al lavoratore è pari a un terzo dell'importo dell'indennità di trasferta, fino a un massimo di 15 giorni.



Nelle ipotesi particolari di lavoratori dichiarati non trasportabili dietro certificazione medica o non ricoverabili per carenze di strutture ospedaliere, saranno oggetto di esame specifico ai fini della eventuale estensione del trattamento di trasferta.

Resta salva la facoltà per l'azienda di provvedere a proprie spese, al rientro del lavoratore dichiarato trasportabile dal medico, fino alla di lui abitazione. Ove il rientro sia stato richiesto dal lavoratore, al medesimo è dovuto il rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento, come previsto al punto successivo.

➤ **Modalità di rimborso spese viaggio**

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

Ai lavoratori in trasferta saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese di viaggio e pernottamento.

Il saldo verrà effettuato unitamente alla retribuzione, nel giorno in cui si effettua il saldo paga nello stabilimento, laboratorio o cantiere presso cui il trasfertista presta la propria opera.

Il lavoratore in trasferta, previo consenso dell'azienda, potrà delegare il proprio familiare a riscuotere presso lo stabilimento di origine, la retribuzione spettategli.

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

Il lavoratore in trasferta ha l'obbligo di attenersi alle:

- norme contrattuali per quanto riguarda la disciplina sul lavoro;
- alle istruzioni impartite dall'azienda per quanto riguarda l'esecuzione del lavoro cui sia adibito.

Lo stesso lavoratore dovrà, pertanto, seguire le disposizioni impartite dall'azienda e di conseguenza:

- provvedere alla registrazione del materiale avuto in consegna e delle ore di lavoro compiute;
- inviare rapporti periodici che fossero richiesti dall'azienda sull'andamento del lavoro;
- attuare tutto quanto necessario per la sua buona esecuzione.

➤ **Permessi**

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

Nell'ipotesi in cui la permanenza in trasferta del lavoratore abbia una durata superiore a quattro mesi continuativi, il lavoratore potrà richiedere – per iscritto - una licenza minima di tre giorni, dei quali uno retribuito.

L'azienda dovrà concedere inoltre, oltre alla licenza di cui sopra, il tempo di viaggio con rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere d'origine e per il ritorno e con l'aggiunta di 1/3 e 2/3 dell'indennità di trasferta a seconda che abbia consumato uno o due pasti durante il viaggio.

È fatto obbligo al lavoratore, pena la decadenza dal diritto di cui sopra, di effettuare la suddetta richiesta entro e non oltre 30 giorni dalla maturazione del diritto medesimo.

L'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, concederà la licenza medesima entro un periodo non superiore a 30 giorni dalla data della relativa richiesta.



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

Licenza straordinaria

In caso di lutto o gravi eventi di famiglia relativi al coniuge, ai figli, ai genitori ed ai fratelli del lavoratore in trasferta, l'azienda dovrà, a richiesta del medesimo, concedere una licenza straordinaria per il tempo strettamente necessario, rimborsandogli le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e con esclusione di ogni altro rimborso spese.

Le spese di trasporto saranno rimborsate sino a concorrenza delle spese per il rientro allo stabilimento o cantiere di origine ed il ritorno, come sopra previsto, dietro documentazione dell'evento che ha determinato la concessione della licenza.

- 9) L'eventuale tassa di soggiorno o le spese postali e varie sostenute dal lavoratore per conto dell'azienda verranno rimborsate dall'azienda stessa.
- 10) Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo verrà riconosciuta una maggiorazione del 10% sui minimi della indennità di trasferta.

Esclusioni

La disciplina di cui al presente articolo non si applica nei confronti dei lavoratori:

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

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

Inoltre, nei confronti di tali lavoratori valgono le seguenti disposizioni:

- in caso di infortunio o malattia sarà loro corrisposto il 30% del minimo di paga base contrattuale con i limiti di tempo e con le modalità previste, per il rimborso delle spese al lavoratore in trasferta;
- nei casi e nei modi previsti al sopra citato punto sarà inoltre corrisposto il rimborso delle spese di trasporto per il rientro in sede. Agli stessi dovranno essere rimborsate le eventuali spese di trasporto con i mezzi autorizzati.
- I lavoratori che siano comandati a lavorare alternativamente nei lavori di cui sopra, e presso gli stabilimenti, laboratori o cantieri della azienda si considerano in trasferta agli effetti del presente articolo.

2. che per l'attività esplicita devono normalmente spostarsi da località a località nell'ambito dello stesso centro urbano per l'installazione e manutenzione di impianti riscaldamento, idraulici, sanitari, igienici, elettrodomestici, telefonici, di illuminazione, di misurazione, segnalazione e controllo ascensori e montacarichi, serramenti, manutenzione radio.

La determinazione dei limiti territoriali dei centri urbani sarà fatta localmente dalle rispettive Associazioni sindacali territoriali. In caso di disaccordo deciderà l'Ispettorato del lavoro competente.

11) Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle ferie collettive continuative con chiusura aziendale, verranno rimborsate le spese di viaggio qualora egli rientri nella sede normale di lavoro o qualora rientri nella propria abitazione (resta fermo il limite di spesa di cui sopra). In tal caso, verrà inoltre riconosciuto il trattamento relativo al tempo di viaggio di cui al punto 3 del presente articolo.

12) Con il presente articolo, le parti hanno inteso fissare un trattamento minimo.



Pertanto, restano ferme le condizioni nel complesso più favorevoli godute da singoli o derivanti da accordi aziendali, provinciali, ecc., le quali in ogni caso assorbono fino a concorrenza i miglioramenti discendenti dal presente articolo rispetto alle situazioni in atto.

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

L'indennità di trasferta è pari a 36,75 euro.

- 13) Il lavoratore non si esimerà, salvo motivati e comprovati impedimenti, dal prestare la propria opera in trasferta nel rispetto delle norme del presente contratto e con particolare riferimento alle norme relative ai rapporti sindacali di cui alla disciplina generale.

Articolo 68 bis - Trasferte per il Settore Odontotecnica

- 1) I lavoratori che per ragioni di lavoro siano inviati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dal laboratorio per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati provvisoriamente trasferiti, hanno diritto a percepire una indennità di trasferta con lo scopo di risarcire forfettariamente le spese degli stessi sostenute, relative al pernottamento e ai pasti.

Tale indennità non ha carattere retributivo.

Qualora tra il datore di lavoro e il lavoratore in trasferta non sia concordato in via preventiva il rimborso a pie di lista delle spese occasionate dalla trasferta stessa che sostituisca le indennità riportate nei successivi paragrafi del presente articolo, agli operai competerà il seguente trattamento:

- per trasferte con una durata fino a 30 (trenta) giorni: 17,56 € al giorno;
- per trasferte con una durata superiore a 30 giorni: 16,53 € al giorno.

Gli importi di cui sopra avranno due pasti e il pernottamento.

Nell'ipotesi in cui la permanenza in trasferta del lavoratore abbia una durata superiore a quattro mesi continuativi, il lavoratore potrà richiedere – per iscritto - una licenza minima di 3 giorni, dei quali uno retribuito. L'azienda dovrà concedere inoltre, oltre alla licenza di cui sopra, il tempo di viaggio, con rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere d'origine e per il ritorno e con l'aggiunta di 1/3 e 2/3 dell'indennità di trasferta a seconda che abbia consumato uno o due pasti durante il viaggio.

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

Con il presente articolo, le parti hanno inteso fissare un trattamento minimo.

Pertanto, restano ferme le condizioni nel complesso più favorevoli godute da singoli o derivanti da accordi aziendali, provinciali, ecc., le quali in ogni caso assorbono fino a concorrenza i miglioramenti discendenti dal presente articolo rispetto alle situazioni in atto.

Le aziende comunicheranno al lavoratore con congruo anticipo, la destinazione e la presumibile durata della trasferta, ove la stessa sia prevista superiore a 4 mesi.

Resta salva la facoltà dell'azienda di destinare a diverso cantiere il lavoratore interessato ogni qualvolta ricorrano esigenze tecniche od organizzative.



- 2) In applicazione di quanto sopra specificato, al lavoratore in trasferta verrà corrisposta una indennità pari a un terzo dell'importo giornaliero dell'indennità in trasferta, per ciascun pasto meridiano o serale e per il pernottamento, secondo le seguenti norme:
- a) La corresponsione dell'importo di cui sopra, per il pasto meridiano, è dovuto quando risulta che il lavoratore, considerato l'intervallo di tempo tra la cessazione e la ripresa del lavoro, ove rientrasse nella sede, stabilimento, laboratorio o cantiere utilizzando dei normali mezzi di trasporto, avrebbe un tempo inferiore a 40 minuti (o un minor tempo concesso agli altri lavoratori della sede o stabilimento di origine) tempo per la consumazione del pasto. Tale indennità non verrà corrisposta nell'ipotesi in cui il lavoratore usufruisca nella propria azienda del servizio di mensa aziendale e sia previsto il medesimo servizio presso lo stabilimento in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro, senza che il servizio stesso comporti una maggiore spesa rispetto a quella che il lavoratore in trasferta avrebbe sostenuto nella prima mensa. Pertanto, in caso di maggiore spesa, è previsto il rimborso della differenza fino a concorrenza dell'indennità prevista per il pasto meridiano.
 - b) la corresponsione dell'indennità per il pasto serale è dovuta al lavoratore che, usando dei mezzi normali di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21, oppure entro le 22 ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o stabilimento di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro;
 - c) l'indennità per il pernottamento è dovuta al lavoratore che, utilizzando dei normali mezzi di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22.
 - d) l'indennità giornaliera di cui al punto uno è dovuta quando si verificano congiuntamente le condizioni previste ai tre punti di cui sopra.

Il lavoratore in trasferta conserva il normale trattamento economico della sede, stabilimento o cantiere di origine, derivante da lavorazioni ad incentivo.

Nel caso di lavorazione a cottimo, qualora in trasferta il lavoratore operi ad economia, avrà diritto alla sua paga maggiorata della media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta.

- 3) Oltre alle previsioni di cui ai punti 1 e 2 di cui sopra, il lavoratore in trasferta ha diritto a un compenso per il tempo di viaggio, in base ai mezzi di trasporto autorizzati dall'azienda per il raggiungimento della località di destinazione. Tale compenso deve essere preventivamente autorizzato dall'azienda di riferimento. Il compenso da corrispondere è definito come segue:
- a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente con il normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;
 - b) corresponsione di un importo pari all'85% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto di cui sopra, con esclusione di qualsiasi maggiorazione;

Il lavoratore inizia a percepire il trattamento previsto dal punto 1 del presente articolo nel momento in cui viene comandato in trasferta.

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

- 4) L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il sesto giorno della settimana, in caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su 5 giorni, nonché i primi giorni



di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall'ora di partenza.

Per i lavoratori addetti alla consegna di prodotti, che usano mezzi propri, sarà corrisposta una indennità chilometrica secondo le tabelle A.C.L. previo accordo sul tipo di mezzo da prendere a riferimento per il calcolo del rimborso.

L'indennità di trasferta è pari a 36,75 euro.

Art. 69 - Reperibilità per il settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti

Con riferimento a eventi straordinari, i lavoratori con i necessari requisiti tecnico-professionali, possono essere chiamati a rendersi reperibili fuori dal normale orario di lavoro. Il profilo di tale lavoratore deve corrispondere a coloro operanti in aziende il cui intervento è richiesto per la riparazione e/o riattivazione di impianti il cui ripristino non può essere procrastinato all'orario di normale attività dell'impresa, senza che ciò possa arrecare grave nocumento a persone e/o strutture.

Il lavoratore, una volta assunto tale impegno, dovrà essere reperibile anche fuori dalla propria abitazione, purché in grado di raggiungere il luogo di intervento secondo le modalità definite con l'azienda e di norma, entro trenta minuti dalla chiamata.

A tale scopo, il lavoratore dovrà comunicare preventivamente l'esatto recapito personale in modo da essere rintracciabile immediatamente a mezzo comunicazione telefonica.

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

In proposito, si conviene:

- a) i lavoratori reperibili, di norma, devono essere dotati di mezzo attrezzato al fine di rendere tempestivo l'intervento;
- b) per quanto possibile, sono da ricercare ed attuare sul territorio su cui operano i lavoratori reperibili soluzioni tecnologiche ed organizzative adeguate al fine di rendere lo svolgimento del servizio più agevole, senza diminuire i livelli di affidabilità;
- c) ai lavoratori addetti a tale servizio deve essere assicurato settimanalmente un riposo dalla reperibilità di almeno 24 ore consecutive, ricorrendo ad opportune turnazioni;
- d) l'impegno di reperibilità sia limitato ad un massimo di 7 giorni e comunque, per non più di un sabato e domenica nell'arco dello stesso mese.

Il servizio di reperibilità viene compensato nelle seguenti misure giornaliere:

- Reperibilità 24 ore: euro 13,00;
- Reperibilità 16 ore: euro 7,00.

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

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

Gli importi dell'indennità di Reperibilità sono:

- Reperibilità 24 ore: 13,65 euro
- Reperibilità 16 ore: 7,35 euro

L'impegno alla reperibilità è volontario e dovrà risultare da atto scritto. Pertanto, sarà possibile per il lavoratore revocare tale impegno con un preavviso di 30 giorni.



TITOLO VI

TRATTAMENTO PER MALATTIA ED INFORTUNIO

Trattamento di malattia e infortunio – Disposizioni generali

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, per consentire all'azienda di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, il lavoratore è tenuto a comunicare con tempestività la propria assenza al datore di lavoro. Fatti salvi i casi di giustificato impedimento o cause di forza maggiore, l'assenza dovrà essere comunicata entro il normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda con le diverse modalità stabilite dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18/3/2011, n. 4.

In questo caso, l'inoltro della certificazione medica può avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, salvo i casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

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

Articolo 70 – Trattamento di malattia e infortunio: per gli ex operai del Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti e del Settore Orafi, Argentieri e Affini

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

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

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

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



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

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

Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo della malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

In caso di infortunio o malattia professionale, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo:

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

b) nel caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

Le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione di fatto netta, tale integrazione verrà corrisposta, a partire dal quarto giorno compreso.

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza rientranti nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Nel caso di malattia di durata superiore a sette giorni, l'integrazione decorrerà dal primo giorno di malattia.

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

Articolo 70 bis – Trattamento di malattia e infortunio: Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti

➤ Ex impiegati

In caso di interruzione del servizio, dovuto a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;

b) 8 mesi di anzianità di servizio oltre i 5 anni compiuti;

Per le anzianità di cui al punto a): intera retribuzione globale per i primi 2 mesi, metà per i 4 mesi successivi;

Per le anzianità di cui al punto b): intera retribuzione globale per i primi 3 mesi, metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi.

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

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

L'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

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

2) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

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



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

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

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

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

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

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

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

L'assenza per malattia o infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, per dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Articolo 70 ter – Trattamento di malattia e infortunio: per gli impiegati del settore Odontotecnica e per gli ex impiegati del Settore Orafi, Argentieri e Affini

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni compiuti;
- c) 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Per le anzianità di cui al punto a): intera retribuzione globale per i primi 2 mesi, metà per i 4 mesi successivi.

Per le anzianità di cui al punto b): intera retribuzione globale per i primi 3 mesi; metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro all'impiegato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti. L'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

- 1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

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

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

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



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

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

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

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

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

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, per dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Articolo 70 *quater* – Trattamento di malattia e infortunio: per gli operai del Settore Odontotecnica

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio del lavoratore soltanto attraverso i servizi degli istituti previdenziali di competenza. In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 9 mesi.

Nel caso di più assenze per malattia il periodo di assenza si intende riferito ad un arco temporale di 24 mesi.

Le malattie in corso alla data di stipula del presente accordo manterranno il periodo di conservazione del posto previsto dalla precedente regolamentazione, pari a 6 mesi.

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

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dello stesso con il solo diritto al tfr, il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per la quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- b) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

Le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione di fatto, tale integrazione verrà corrisposta a partire dal quarto giorno compreso.

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza rientranti nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Nel caso di malattia di durata superiore a sette giorni l'integrazione decorrerà dal primo giorno di malattia.



Le integrazioni di cui sopra saranno corrisposte per una durata massima di 150 giorni, fatte salve le condizioni di migliore favore.

Le malattie in corso alla data di stipula del presente accordo manterranno i trattamenti economici previsti dalla precedente regolamentazione.

Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro che sia ascrivibile alla responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte per il trattamento come sopra regolato, restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti del detto importo.

TITOLO VII

NORME DISCIPLINARI

Art. 71 - Doveri: per gli ex impiegati del Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti e del Settore Orafi, Argentieri e Affini

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

- 1) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente nello svolgimento delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda né svolgere attività contraria agli interessi di produzione aziendale;
- 4) non abusare, anche in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio una volta risolto il contratto di impiego.

A sua volta, l'impresa non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro che eccedono i limiti di cui al presente comma e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del codice civile;

- 5) avere cura dei locali, del mobilio, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 71 bis - Doveri: per gli impiegati del Settore Odontotecnica

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

- 1) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente nello svolgimento delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda né svolgere attività contraria agli interessi di produzione aziendale;
- 4) non abusare, anche in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio una volta risolto il contratto di impiego.

A sua volta, l'impresa non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro che eccedono i limiti di cui al presente comma e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del codice civile;

- 5) avere cura dei locali, del mobilio, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati;
- 6) il lavoratore deve astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, azioni che possano distoglierlo dall'espletamento delle mansioni affidategli.



Art. 72 - Divieti: per gli ex operai del Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti e del Settore Orafi, Argentieri e Affini e per gli operai per il Settore Odontotecnica

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

Articolo 73 – Assenze: Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti, Settore Orafi, Argentieri e Affini

➤ **Ex operai**

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Le giustificazioni devono essere presentate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5% al 20% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate. L'importo della multa non potrà mai superare le 4 ore della retribuzione base.

Potrà essere licenziato ai sensi dell'articolo rubricato "Licenziamento per mancanze" del presente Accordo, il lavoratore che senza giustificato motivo sia assente per più di tre giorni consecutivi o per tre volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi. L'assenza, ancorché giustificata e autorizzata, non dà luogo a decorrenza di retribuzione.

Articolo 74 – Assenze: per gli ex impiegati del Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti, del Settore Orafi, Argentieri e Affini e per gli impiegati del Settore Odontotecnica

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo in casi di impedimento giustificato.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

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

Art. 75 - Assenze: Settore Odontotecnica

➤ **Operai**

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Le giustificazioni devono essere presentate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5% al 20% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate. L'importo della multa non potrà mai superare le 3 ore della retribuzione base.

Potrà essere licenziato ai sensi dell'articolo rubricato "Licenziamento per mancanze" del presente Accordo, il lavoratore che senza giustificato motivo sia assente per tre giorni consecutivi o per tre volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi. L'assenza, ancorché giustificata e autorizzata, non dà luogo a decorrenza di retribuzione.



Articolo 76 – Provvedimenti disciplinari per il settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti, per il settore Orafi, Argentieri ed Affini e per gli operai del Settore Odontotecnica

Le infrazioni sono punibili con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro per un periodo non superiore a 3 giorni;
- e) licenziamento ai sensi dell'articolo rubricato "Licenziamento per mancanze".

I proventi delle multe e le trattenute dovranno essere versati all'INPS con l'esclusione dei detti proventi che costituiscono risarcimento del danno.

Per poter adottare un provvedimento disciplinare, il datore di lavoro ha l'obbligo improrogabile di sentire, in via preventiva, le difese del lavoratore e di contestargli l'addebito.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Tali giustificazioni si riterranno accolte se il provvedimento non verrà comminato entro:

- 6 giorni successivi per il Settore Metalmeccanica ed installazione di impianti;
- 12 giorni successivi per il Settore Orafi, Argentieri ed Affini e per il Settore Odontotecnica (operai).

Articolo 76 bis – Provvedimenti disciplinari: Settore Odontotecnica

➤ impiegati

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della gravità con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione del lavoro o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiamo tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b), c).

Nel provvedimento di cui alla lettera e) incorre il lavoratore che commette infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti a) b) c) d) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera f).

Nel provvedimento di cui alla lettera f) incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termine di legge. Il licenziamento è inoltre, indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

Nel provvedimento di cui alla lettera f) incorre altresì il lavoratore che commetta recidiva in qualunque delle mancanze per le quali siano stati comminati due provvedimenti di sospensione. Ai fini della recidiva non si terrà conto dei provvedimenti, trascorsi due anni dalla loro comminazione. Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

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



Se il provvedimento non verrà comminato entro 12 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Articolo 77 - Ammonizioni, multe e sospensioni per il settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti e per il settore Orafi, Argentieri e Affini

Le ammonizioni, multe e sospensioni saranno inflitte al lavoratore che:

- a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la sospensione;
- b) non si presenti al lavoro, si presenti in ritardo o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza;
- d) arrechi danni per disattenzione al materiale di officina o al materiale di lavorazione o occulti scarti di lavorazione;
- e) introduca bevande alcoliche nell'azienda senza regolare permesso;
- f) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- g) sia trovato addormentato;
- h) trasgredisca in qualsiasi altro modo all'osservanza delle norme del presente contratto o dell'eventuale regolamento interno dell'azienda, o commetta qualsiasi atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale puntuale andamento del lavoro.

Per i casi maggiore gravità o recidività è prevista la sospensione.

Art. 77 bis - Ammonizioni, multe sospensioni: Settore Odontotecnica

➤ Operai

Le ammonizioni, le multe e le sospensioni saranno inflitte al lavoratore che:

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

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

Articolo 78 – Licenziamento per mancanze

L'azienda potrà provvedere al licenziamento del lavoratore senza preavviso, previa motivazione obbligatoria contenuta nel provvedimento da redigere per iscritto. Tale licenziamento è possibile nei seguenti casi:

- a) insubordinazione non lieve verso i superiori;
- b) reati per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato o comunque, data la loro natura, si renda per essi impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- c) rissa all'interno dell'impresa, furto, frodi e danneggiamenti, volontari o con colpa, di materiali dell'impresa o di materiali di lavorazione;
- d) trafugamento di disegno, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'impresa;
- e) lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;



- f) lavorazione e costruzione all'interno dell'impresa, senza autorizzazione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi;
- g) assenza ingiustificata per tre giorni di seguito o per tre volte in uno dei giorni successivi al festivo o alle ferie nel periodo di un anno civile;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'articolo rubricato "Ammonizioni, multe e sospensioni", quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo;
- i) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi. Ai fini della recidiva non si terrà conto dei provvedimenti, trascorsi due anni dalla loro comminazione.

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

Articolo 79 – Preavviso di Licenziamento e di dimissioni: Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti, Settore Orafi, Argentieri e Affini

➤ Ex operai

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'articolo rubricato "Licenziamento per mancanze" e le dimissioni del lavoratore non in prova potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

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

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

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

➤ Ex impiegati

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

È rimesso alla discrezionalità della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncamento il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.



Anni di servizio	Mesi	
	1° e 2° categoria	3°, 4°, 5°, 6° categoria
Fino a 5	1 e mezzo	1
Oltre 5 fino a 10	2	1 e mezzo
Oltre 10	2 e mezzo	2

In caso di licenziamento, durante il compimento del periodo di preavviso, l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'impresa.

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

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

Art. 79 bis - Preavviso di licenziamento e di dimissioni per il Settore Restauro Artistico Beni culturali

Fermo restando quanto previsto dall'articolo rubricato "Periodo di prova", il rapporto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti nella tabella che segue:

Livelli	Durata
Quadro Super	3 mesi
Quadro	3 mesi
1	2 mesi e 2 settimane
2	2 mesi
3	2 mesi
4	1 mese e 2 settimane
5	1 mese e 2 settimane
6	1 mese

I termini di disdetta decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

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

È rimesso alla discrezionalità della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncamento il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.



Art. 79 ter - Preavviso di licenziamento e dimissioni: Settore Odontotecnica

➤ Operai

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'articolo rubricato "Licenziamento per mancanze" e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene il lavoratore:

Anni di servizio	Categoria 1S, 1°, 2°	Categoria 3°, 4°	Categoria 5°, 6°
Fino a 5 anni	45	25	8
Oltre 5 anni e fino a 10 anni	50	40	12
Oltre 10 anni	60	45	18

I giorni indicati in tabella si intendono di calendario.

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

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

➤ Impiegati

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle parti senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene il lavoratore.

Anni di servizio	1°S, 1°, 2° categoria	3°, 4°, 5°, 6° categoria
Fino a 5 anni	1 mese e mezzo	1 mese
Oltre 5 fino a 10 anni	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre 10 anni	2 mesi e mezzo	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

È facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1 comma di troncare il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso stesso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

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

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

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità è computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità



Art. 80 - Dimissioni Irregolari: Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti

➤ Ex operai

Nel caso in cui il lavoratore abbandoni il luogo di lavoro senza più presentarsi e non manifesti entro le 72 ore le dimissioni nel rispetto delle procedure telematiche richieste dalla normativa vigente, mettendo di fatto il datore di lavoro nelle condizioni di dover effettuare un licenziamento per giusta causa, è facoltà dell'azienda porre il lavoratore in sospensione non retribuita fino ad un massimo di 6 mesi.

La sospensione non retribuita in tale circostanza costituisce a tutti gli effetti provvedimento disciplinare, che può essere adottato a condizione che venga rispettata la procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Durante il periodo di sospensione non retribuita il lavoratore non matura alcun diritto né alcun elemento economico, ivi inclusi quelli indiretti e differiti. È fatta salva la sola conservazione del posto di lavoro.

Nell'eventualità in cui il lavoratore rientri in azienda durante il periodo di sospensione di cui al presente articolo ovvero all'esito dello stesso e non dimostri a seguito di un nuovo procedimento disciplinare che l'assenza è stata determinata da fatti indipendenti dalla propria volontà potrà essere licenziato per giusta causa.

Le 72 ore (3 giorni lavorativi) di cui al comma 1 si computano dall'ora in cui il lavoratore si doveva presentare in servizio.

Art. 81 - Tutela dei licenziamenti individuali

Le parti, in attuazione della legge 11/5/1990, n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali), esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa. Si rinvia, a tale fine, alle disposizioni di cui al Titolo I del presente Accordo.

Art. 82 - Certificato di lavoro: per gli ex impiegati del settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti, del Settore Orafi, Argentieri e Affini e per gli impiegati del Settore Odontotecnica

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

Articolo 83 – Indennità di anzianità e Trattamento di fine rapporto: Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti

➤ Ex operai

Il calcolo dell'indennità di anzianità sarà effettuato sulla retribuzione globale di fatto in vigore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per l'anzianità maturata, il trattamento di fine rapporto di lavoro viene regolato dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29/5/1982, n. 297. È previsto inoltre, a favore del lavoratore, la corrispondenza di indennità di anzianità calcolata nel seguente modo:

- dal primo al quinto anno compiuto: 90 ore di retribuzione;
- dal sesto al quindicesimo anno compiuto: 130 ore di retribuzione.



In osservanza della legge 29/5/1982, n. 297, art. 5, il t.f.r. viene computato nella misura prevista all'art. 1 della legge medesima.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ. convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro indicato nel presente Accordo è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia alle disposizioni di legge vigenti.

➤ **Ex impiegati**

Per l'anzianità maturata, il trattamento viene regolato dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29/5/1982, n. 297.

Le parti in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui nel presente Accordo è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Sono fatte salve le clausole di miglior favore applicate al lavoratore alla data dell'entrata in vigore del presente CCNL.

Art. 83 bis - Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto: settore Orafi Argentieri e Affini

➤ **Ex operai**

Per l'anzianità maturata, il trattamento di fine rapporto di lavoro viene regolato dall'art. 2120 del codice civile, dalla legge 29/5/1982, n. 297. È previsto inoltre, a favore del lavoratore, la corrispondenza di indennità di anzianità calcolata nel modo seguente:

- Dal primo al sesto anno: 98 ore
- Dal settimo al quindicesimo anno: 120 ore
- Oltre i quindici anni compiuti: 170 ore

In osservanza dell'art. 5 della legge 29/5/1982, n. 297, il trattamento di fine rapporto viene computato nella misura prevista dall'art. 1 della legge medesima.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., convengono che, a decorrere dalla firma della presente ipotesi, la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui al presente Accordo, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

➤ **Ex impiegati**

Per l'anzianità maturata, il trattamento viene regolato dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29/5/1982, n. 297.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 c.c., convengono che, a decorrere dalla firma del presente CCNL, la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Sono fatte salve le clausole di miglior favore applicate al lavoratore alla data dell'entrata in vigore del presente CCNL.



Art. 83 ter - Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto: settore Odontotecnica

➤ Operai

Per l'anzianità maturata, il trattamento di fine rapporto viene regolato dall'art. 2120 del codice civile, dalla legge 29/5/1982, n. 297. È previsto, inoltre, a favore del lavoratore, la corresponsione della indennità di anzianità calcolata nel modo seguente:

- Dal primo al quinto anno: 72 ore di retribuzione;
- Dal sesto al quindicesimo anno: 104 ore di retribuzione;
- Oltre i quindici anni compiuti: 120 ore di retribuzione.

Il t.f.r. viene computato nella misura prevista dall'art. 1 della legge n. 297/1982.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del cod. civ., convengono che a decorrere dalla firma della presente ipotesi la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

➤ Impiegati

Per l'anzianità maturata, il trattamento di fine rapporto di lavoro viene regolato dall'art. 2120 del Codice Civile e dalla legge 29/5/1982 n. 297.

Articolo 84 – Trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della Legge 29/5/1982, n. 297.

Si rinvia alle disposizioni di legge vigenti, per quanto non espressamente previsto dal presente articolo.

Articolo 85 – TFR per gli Operai

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto all'operaio un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della legge 29/5/1982, n. 297, secondo i criteri stabiliti dalla legge stessa. La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 gli elementi retributivi a carattere continuativo corrisposti nell'anno al lavoratore.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Restano salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 86 – Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore, le indennità relative al preavviso di licenziamento e dimissioni e al trattamento di fine rapporto del settore di riferimento, verranno corrisposte secondo le disposizioni dell'art. 2122 del Codice Civile.

Art. 87 - Sospensione del lavoro: per gli operai del Settore Odontotecnica, per gli ex operai del settore Metalmeccanica e Installazione di impianti e settore Orafi, Argentieri e Affini

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



TITOLO VIII

NORME AGGIUNTIVE

Art. 88 - Indumenti di lavoro: per gli operai del Settore Odontotecnica e gli ex operai del Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti e del Settore Orafi, Argentieri e Affini

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

Art. 89 - Igiene e sicurezza del lavoro: Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti, Settore Orafi, Argentieri e Affini

➤ **Ex operai**

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

➤ **Ex impiegati**

Le imprese manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità e in modo da salvaguardare l'incolumità dei lavoratori curando l'igiene, l'aerazione, l'illuminazione, la pulizia, il riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge.

Nei casi previsti dalla legge saranno, altresì, messi a disposizione degli impiegati i mezzi protettivi e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori degli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività.

Le norme richiamate dal presente articolo si intendono completate con le altre disposizioni previste dalle vigenti leggi in materia.

Art. 89 bis - Igiene, Sicurezza e ambiente di lavoro per il Settore Odontotecnica

Per l'igiene, la sicurezza e l'ambiente di lavoro, si rinvia alle disposizioni di legge nazionali regionali – ove vigenti – per la tutela e la salvaguardia dell'integrità fisica del lavoratore.

Art. 90 - Consegna e conservazione degli utensili personali: per gli operai del Settore Odontotecnica e gli ex operai del Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti e del settore Orafi, Argentieri e Affini

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, il lavoratore deve farne richiesta al proprio datore di lavoro.

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna e, in caso di licenziamento o di dimissioni, deve restituirli prima di lasciare il servizio.

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

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

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione.

Qualsiasi variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'impresa di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti.



La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti di legge.

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

Art. 91 - Indennità maneggio denaro: per gli impiegati del Settore Odontotecnica ed ex impiegati del Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti, Settore Orafi, Argentieri e Affini

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

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Articolo 92 - Cessione, trasformazione, trapasso di azienda, Cessazione e fallimento dell'impresa per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di impianti, Orafi, Argentieri ed Affini, per gli impiegati del Settore Odontotecnica

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

Art. 92 bis - Cessione, Trasformazione, Trapasso di azienda: Settore Odontotecnica

➤ **Operai**

La cessione o trasformazione dell'azienda, di norma, non determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

In tal caso il lavoratore, nell'ipotesi in cui non venga liquidato dal precedente titolare, conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente CCNL.

Art. 93 - Custodia metalli preziosi: Settore Odontotecnica

➤ **Operai**

Al lavoratore incaricato di custodire e distribuire metalli preziosi o leghe, sarà riconosciuto un trattamento pari a quello previsto dall'articolo rubricato "Corresponsione della retribuzione".



Articolo 94 - Decorrenza e Durata

Il presente CCNL avrà decorrenza dal 15/12/2022 e scadrà il 14/12/2027.

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetto da una delle parti a mezzo lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della data della sua scadenza.

In caso di disdetta, le parti si impegnano ad iniziare le trattative di rinnovo del Contratto sei mesi prima della scadenza stessa.

Il presente Contratto, in caso di disdetta, continuerà ad avere valore finché non sarà rinnovato.



<i>Organizzazione</i>	<i>firme</i>
<p>UNILAVORO PMI Legale Rappresentante – Vito Frijia</p>	
<p>CONFSAL FISALS Legale Rappresentante – Filippo Palmeri</p>	



Allegato 1 – Profili formativi dell'apprendistato professionalizzante per il Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti

➤ Addetto agli impianti ed ai processi metallurgici e meccanica

Figure professionali:

Addetto conduzione impianti
Addetto impianti sistemi automatizzati
Colatore
Fonditore
Laminatore
Verniciatore
Stampatore
Formatore a mano
Animista a mano
Carpentiere in ferro
Tagliatore con fiamma
Saldatore

Area di attività: L'addetto che, avendo presente il ciclo di produzione e la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi metallurgici, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto finale.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere e interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica, delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia, di lavorabilità
- Saper intervenire sull'impianto utilizzato con operazioni di carico e scarico anche utilizzando apparecchiature di sollevamento
- Saper eseguire la saldatura elettrica e ossido acetilenica con tecnologia manuale e/o automatizzata
- Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti
- Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo
- Saper effettuare interventi, di manutenzione ordinaria, e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria
- Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere e saper utilizzare le più comuni attrezzature da banco
- Saper utilizzare il computer per ottenere informazioni necessarie allo svolgimento della propria attività
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere l'innovazione di processo di prodotto e di contesto



➤ **Addetto alle macchine utensili**

Figure professionali:

addetto macchine attrezzate

fresatore

tornitore

addetto macchine a controllo numerico

Area di attività: L'addetto, sulla base di prescivi orli o cicli di lavoro o disegni, utilizzando anche procedure informatiche, conduce macchine operatrici mettendone appunto la regolazione e controllando la qualità del prodotto anche attraverso variazione dei parametri tecnici di processo; è in grado di intervenire in operazioni di manutenzione ordinaria e preventiva.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza, dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi, sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere e 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 caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti, dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere le caratteristiche ed il funzionamento delle macchine anche a CNC (fresatrici, torni, rettifiche, saldatrici, centri di tornitura, centri di lavoro, ecc.) e capacità di lavoro della macchina
- Essere in grado di collaborare con l'attrezzista per le operazioni di installazione degli attrezzi sulle macchine
- Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione (montaggio, codifica, presetting) in base alla scheda utensili ricevuta, sostituirli e provvedere alla loro manutenzione garantendo lo standard qualitativo richiesto dalla scheda controllo qualità
- Saper eseguire le operazioni di misura previste dalla scheda controllo qualità e registrare i dati rilevati garantendo lo standard, qualitativo richiesto in autocontrollo
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinari
- Saper effettuare semplici lavorazioni su banco
- Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati
- Conoscere i principi base dell'informatica e dei linguaggi di programmazione utilizzati
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

➤ **Montatore/installatore/attrezzista/manutentore meccanico**

Figure professionali:

Riparatore

Tubista

Tubista impianti termosantari e di condizionamento

Ramista

Primarista

Montatore macchinario



Manutentore meccanico
Costruttore su banco (calibrista)
Costruttore su macchine
Manutentore meccanico
Installatore impianti
Attrezzista
Attrezzatore di macchine

Area di attività: L'addetto, sulla base di indicazioni, schede di manutenzione preventiva, disegni tecnici o schemi o cicli di lavorazione, esegue lavori di precisione e di natura complessa, per la costruzione/adattamento, riparazione, manutenzione al banco o su macchine operatrici, montando le attrezzature o macchinari o loro parti o impianti anche termosanitari con controllo e messa a punto degli stessi.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali, processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera;
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.

- Leggere e interpretare la documentazione tecnica di pertinenza, compresa quella inerente all'impiantistica termotecnica: disegno di insieme e dei particolari, distinta base tecnica, ciclo di montaggio, scheda controllo qualità, piani di manutenzione preventiva
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine, compresi elementi di elettromeccanica
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche e meccaniche dei materiali impiegati, nella costruzione del prodotto
- Conoscere la gestione del processo di montaggio, saper sviluppare un programma di montaggio, saper eseguire il montaggio di gruppi o sottogruppi meccanici e sapere dove intervenire con lavorazioni su banco, anche tramite la saldatura, e con le macchine utensili, per adattamenti eventualmente richiesti
- Saper eseguire la messa a punto delle macchine attrezzate e la regolazione degli impianti e modificare i complessi attrezzati esistenti in modo da variare le prestazioni finali
- Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati.
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria ed essere in grado di operare con colleghi in manutenzione preventiva e straordinaria degli impianti
- Conoscere gli strumenti, e le tecniche di misura e di controllo per effettuare quanto richiesto dalla scheda controllo qualità ricevuta
- Conoscere gli strumenti ed i macchinari di lavoro, compresi quelli per l'attrezzaggio
- Conoscere le caratteristiche della componentistica meccanica ed elettromeccanica
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

➤ **Montatore/installatore/manutentore elettrico - elettromeccanico - elettronico**

Figure professionali:

Guardafili
Giuntista



Installatore impianti elettrici
Manutentore elettrico
Addetto montaggio parti, elettroniche,
Addetto montaggio parti, elettromagnetiche,
Addetto cabine produzione e trasformazione elettrica
Cablatore,
Installatore impianti di sicurezza
Installatore impianti telefonia interna
Installatore impianti hardware
Tecnico hardware
Riparatori di elettrodomestici - radio e TV
Riparatori di impianti di ricezione
Attrezzista linee telefoniche
Antennista radar

Area di attività: L'operatore, sulla base di disegni tecnici, interviene nel montaggio, ripristino, o riparazione di impianti elettrici di alta e bassa tensione, impianti elettronici e informatici, e delle relative parti, di computers e di impianti di ricezione anche satellitare nonché di reti telefoniche e telematiche utilizzando anche strumentazione informatica, con controllo e messa, a punto o in servizio con le opportune verifiche.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali, processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi, sub settori merceologici in una logica, di filiera
- Conoscere il molo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Conoscere e applicare la normativa di settore
- Leggere e interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: schemi elettrici anche con componentistica elettronica, capitolati, piani della qualità con livelli standard qualitativi per componentistica e circuitazione
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Conoscere gli elementi di base dell'elettrotecnica e dell'elettronica
- In riferimento allo schema dato saper scegliere i materiali ed i componenti necessari, e realizzare in autonomia impianti di illuminazione e distribuzione elettrica in ambito civile
- Collaborare alla messa a punto di impianti e macchine elettriche e partecipare al loro collaudo
- In riferimento allo schema dato individuare i componenti anche elettronici di quadri di comando controllo e regolazione di macchine ed impianti, operare il cablaggio delle apparecchiature e la installazione del quadro a bordo macchina
- Conoscere e saper gestire tramite tecnologia PLC circuiti, elettropneumatici ed oleodinamici
- Saper installare reti di distribuzione anche informatica di tipo LAN ed intervenire su reti a banda larga;
- Saper eseguire lavorazioni meccaniche che possono essere richieste per la realizzazione degli impianti (alloggiamento apparecchiature);
- Conoscere e identificare i problemi elettrici in fase di manutenzione degli impianti elettrici civili e/o industriali;
- Conoscere i metodi da applicare ed essere in grado di effettuare una ricerca guasti
- Saper controllare le riparazioni eseguite e saper eseguire una prova di ripristino
- Registrare sulla documentazione tecnica le fasi del lavoro ed i risultati



- Conoscere ed utilizzare gli strumenti e le tecniche di misura e di controllo specifici per gli impianti elettrici;
- Conoscere gli strumenti ed i macchinari di lavoro
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo,
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

➤ **Addetto alla manutenzione mezzi di trasporto**

Figure professionali:

Elettrauto
Auto riparatore
Carrozziere
Gommista

Area di attività: L'operatore è in grado, con l'ausilio di disegni o guide tecniche, di smontare, rimontare e revisionare gruppi propulsori - organi, di trasmissione/direzione, impianti elettrici e componenti, elettroniche di mezzi di trasporto, effettuando controlli e regolazioni anche con strumenti diagnostici informatici; inoltre è in grado di intervenire per ripristinare o sostituire parti della scocca e della carrozzeria degli stessi automezzi

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere e interpretare la documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper scegliere e acquisire il materiale necessario
- Saper effettuare interventi sui differenti impianti degli automezzi
- Saper emettere una diagnosi, in base ad un esame metodico delle anomalie
- Essere in grado di decidere il metodo di riparazione ed effettuare le riparazioni sulla base dell'ordine dei lavori
- Saper valutare il livello di usura e l'idoneità residua dei pezzi di ricambio
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria compresa la messa a punto, la riparazione e la sostituzione di tutti i pezzi di ricambio necessari
- Saper effettuare la messa a punto e la sostituzione di tutte le componenti
- Saper installare accessori, che rientrano nell'ambito delle ordinarie mansioni del riparatore
- Saper effettuare piccoli interventi di verniciatura
- Saper registrare i dati tecnici relativi al processo lavorativo ed ai risultati
- Conoscere ed usare gli strumenti, le attrezzature e i sistemi di controllo, con particolare riferimento alla strumentazione elettronica ed informatica
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere e saper usare gli strumenti di misura, verifica e di controllo
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto



➤ **Addetto alla gestione della produzione**

Figure di riferimento:

- programmatore di produzione
- metodista di lavorazioni, meccaniche

Area di attività: L'addetto segue ed organizza il processo produttivo, sulla base del programma di produzione; ottimizza i flussi e l'intero ciclo di produzione e sceglie la soluzione organizzativa ottimale anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavorazione al fine del miglioramento della modalità di esecuzione, intervenendo in caso di anomalie e collaborando per la definizione dei cicli e delle attrezzature occorrenti

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza, dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A,
- Leggere e interpretare la documentazione tecnica, di pertinenza: disegno di insieme e dei particolari, distinta base tecnica, ciclo di lavorazione, scheda controllo qualità.
- Conoscere ed applicare gli elementi, di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Essere in grado di collaborare nella preparazione dei programmi per M'UCN anche con utilizzo di sistemi CAM
- Saper compilare la distinta base ed assegnare la codifica
- Essere in grado di collaborare a individuare eventuali soluzioni organizzative e tecniche diverse in caso di difficoltà
- Saper interagire con la Progettazione e la Programmazione e con gli operatori addetti all'automazione a all'informatizzazione del lavoro
- Essere in grado di collaborare alla compilazione del ciclo di lavoro
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

➤ **Addetto all'ufficio tecnico e progettazione**

Figure professionali:

Addetto lucidi e trascrizione disegni al CAD

Disegnatore e lucidista particolarista

Modellista in legno (prototipizzazione per la carrozzeria)

Area di attività: l'addetto, sulla base di indicazioni o con riferimento a schemi esistenti, esegue disegni costruttivi meccanici o elettrici con l'ausilio di stazioni computerizzate di sistemi CAD, definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze anche attraverso la costruzione di modelli; prepara, la distinta dei materiali, attraverso l'elaborazione di programmi automatici, necessari all'esecuzione dei cicli lavorativi, intervenendo anche durante la loro messa a punto.



Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali, processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Conoscere la normativa di settore
- Leggere e interpretare progetti e schemi logici e la documentazione tecnica relativa
- Conoscere le tecnologie meccanica e/o elettrica e/o elettronica
- Conoscere e realizzare il disegno tecnico meccanico e/o elettrico e/o elettronico con strumenti tradizionali e con l'utilizzo di sistemi CAD; rappresentare, attraverso una codifica completa, le caratteristiche sulla natura; sulla geometria e sulle dimensioni del/dei componente disegnato
- Essere in grado di garantire la trasferibilità delle informazioni tra utenti diversi e favorire l'integrazione del disegno-progetto con le altre fasi del processo produttivo
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa, antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

➤ **Addetto al controllo e al collaudo di qualità**

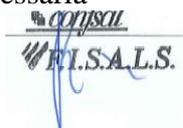
Figure professionali:

Collaudatore
Addetto prove di laboratorio
Addetto sala prove
Operatore di laboratorio
Addetto controllo qualità

Area di attività: L'addetto interagisce sia esternamente che all'interno dell'azienda con le altre funzioni quali la produzione e l'ufficio tecnico, è in grado di verificare che il prodotto sia conforme ai requisiti richiesti, è in grado di verificare la fattibilità in base a standard qualitativi di accettabilità, controlla il processo produttivo utilizzando strumentazioni e prove di laboratorio.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica, di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere e 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
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti di misura manuali e computerizzati
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura, della documentazione necessaria



- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere la normativa internazionale sulla certificazione di qualità e le procedure relative alla gestione degli strumenti
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

➤ **Addetto ai servizi logistici**

Figure professionali:

Imballatore
 Conduttore mezzi di trasporto
 Gruista
 Imbragatore
 Magazziniere

Area di attività: l'addetto, grazie alla conoscenza del processo produttivo, collabora nella gestione del flusso delle materie prime, dei semilavorati e del prodotto Unito, anche attraverso sistemi informatici interni; è in grado di provvedere alla gestione delle materie prime dei semilavorati e del prodotto finito, ed alla loro movimentazione, attraverso sistemi automatizzati o con. automezzi di diversa natura per lo spostamento ed il trasporto dei materiali; è in grado di eseguire la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il molo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Saper definire la movimentazione interna di grezzi, semilavorati, commerciali, prodotti Uniti, sulla base della convenienza economica
- Saper definire i magazzini: accettazione, semilavorati, finiti, materie ausiliarie alla produzione,
- Saper scegliere i mezzi da utilizzare per movimentare ed immagazzinare i prodotti
- Saper curare lo spostamento dei materiali anche attraverso l'uso delle macchine
- Saper effettuare la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

➤ **Addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali**

Figure professionali:

Segretario
 Addetto compiti, vari di ufficio
 Centralinista telefonico
 Contabile
 Dattilografo
 Stenodattilografo



Area di attività: L'addetto è in grado di raccogliere, selezionare ed elaborare semplici informazioni e dati, lavorare su procedure ordinarie predeterminate e applicativi, specifici, anche automatizzati, al fine di predisporre e compilare la documentazione e la modulistica relativa; è in grado di produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche., comunicazioni interne con strumenti adeguati compresi quelli, telematici, smistare documenti cartacei ed informatici, organizzare, accedere a ed utilizzare archivi.

Conoscenze e competenze professionali da individuare in un gruppo ad hoc.

Titoli di studio ritenuti idonei rispetto alle attività comuni ai gruppi di FIGURE PROFESSIONALI: individuati per il settore metalmeccanico.

Raggruppamenti	Qualifica triennale (Rilasciate dagli Istituti Professionali)	Diplomi quinquennali (Rilasciati o dagli istituti professionali o dagli Istituti tecnici industriali)
1. Addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali	Operatore della gestione aziendale Operatore dell'impresa turistica Operatore dei servizi di ricevimento e segreteria	Tecnico della gestione aziendale Tecnico dei servizi turistici Ragioniere (varie specializzazioni) Perito Commerciale (varie sperimentazioni) Perito aziendale (varie sperimentazioni)
2. Addetto ai servizi logistici.	Nessuno	Nessuno
3. Addetto all'ufficio tecnico e progettazione	Operatore meccanico	Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
4. Addetto alla gestione della produzione		Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
5. Addetto impianti e processi metallurgici e metalmeccanici		Tecnico delle industrie meccaniche Tecnico dei sistemi energetici Perito industriale per la meccanica Perito industriale termotecnico
6. Addetto alle macchine utensili	Operatore meccanico	Tecnico delle industrie meccaniche
7. Montatore / installatore / manutentore / attrezzista meccanico	Operatore meccanico Operatore termico	Tecnico delle industrie meccaniche Tecnico dei sistemi energetici Perito industriale settore meccanico
8. Montatore / installatore / manutentore elettrico - elettromeccanico	Operatore elettrico Operatore elettronico Operatore delle telecomunicazioni	Tecnico delle industrie elettriche elettroniche Perito industriale per l'elettronica Perito industriale per l'elettrotecnica Perito industriale per l'informatica Perito industriale per le telecomunicazioni
9. Addetto al controllo ed al collaudo di qualità		Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale



10. Manutenzione mezzi di trasporto	Operatore termico (specializzazione motoristi)	Tecnico dei sistemi energetici (settore auto)
-------------------------------------	--	---

Per ciascun profilo, le qualifiche e i diplomi corrispondenti sono stati individuati con il criterio dell'individuazione delle competenze in uscita corrispondenti in tutto, ma più spesso almeno in parte a quelle previste dalla formazione in apprendistato.



Allegato 2 - Profili formativi per il Settore Orafo, Argentiero

➤ 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 e 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, tomi, rettifiche, saldatrici, centri di tornitura, centri di lavoro, ecc.) e capacità di lavoro della macchina;
- Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione (montaggio, codifica, presetting) in base alla scheda utensili ricevuta;
- Saper eseguire le operazioni di misura previste dalla scheda controllo qualità e registrare i dati rilevati garantendo lo standard qualitativo richiesto in autocontrollo;
- Conoscere i principi, base dell'informatica, e dei linguaggi di programmazione utilizzati
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le regole di funzionamento del team di lavoro

➤ Addetto/tecnico alle attività preparatorie

Figure professionali:

Fonditore e preparatore leghe
Trafilatore
Laminatore
Stampatore



Affiniatore
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 e interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Conoscere ed applicare gli elementi di base del processo di lavorazione dei materiali
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione;
- Saper eseguire la saldatura con tecnologia manuale e/o automatizzata
- Essere in grado di monitorare la qualità del semilavorato in uscita
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

➤ **Addetto/tecnico di microfusione e attività correlate**

Figure professionali:

Cerista
Tagliatore di gomme
Fonditore
Preparatore di cilindri

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

Conoscenze e capacità tecnico - professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub settori merceologici in una logica di filiera;
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal Sistema di Qualità Aziendale
- Leggere e 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 mediane l'assemblaggio di varie parti del prodotto.

Conoscenze e capacità tecnico - professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici, in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria, sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere e 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 ai loro comportamenti alle diverse tipologie di lavorazione
- Saper eseguire la saldatura con tecnica manuale e/o automatizzata
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti, di misura previsti, dalla scheda, di controllo qualità ricevuta
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le regole di funzionamento del 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 e 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 ai loro utilizzi 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 mantenere 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 sessione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal Sistema di Qualità Aziendale
- Leggere e interpretare la documentazione tecnica, di pertinenza
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali.
- Saper utilizzare la metodologia, e la strumentazione adeguata per effettuare il collaudo, comprese le prove meccaniche e di funzionalità, in riferimento a quanto richiesto dalla scheda, controllo qualità.
- Conoscere ed applicare i metodi per le verifiche di conformità del prodotto finito o semilavorato
- Saper verificare le schede di autocontrollo pervenute dalla Produzione
- Conoscere ed usare la documentazione tecnica per registrare le fasi del lavoro ed i risultati



- Conoscere i metodi, le tecniche e gli strumenti di controllo e collaudo di prodotti con complesse funzioni logiche e tecnologiche
- Conoscere e saper utilizzare gli. strumenti, di misura manuali e computerizzati
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela, dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere la normativa internazionale sulla certificazione di qualità e le procedure relative alla gestione degli strumenti
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Conoscere e saper applicare le tecniche di analisi e controllo delle prestazioni di un processo (SPC)
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro
- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
- Saper promuovere i collegamenti, tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici

➤ **Addetto/tecnico di amministrazione aziendale**

Figure professionali:

Contabile

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

Conoscenze e capacità tecnico - professionali

- Conoscere i principi, economici, finanziari e contabile
- 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 Automatica ed essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware
- Essere in grado di impostare documenti di lesto 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 molo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

➤ **Addetto ai servizi aziendali**

Figure professionali:

Segretario

Segretario assistente

Addetto compiti vari di ufficio

Centralinista telefonico

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

➤ **Addetto/tecnico sistemi informatici e telematici**

Figure professionali:

Operatore Programmatore

Analista Programmatore

Tecnico programmatore di assistenza e installazione

Area di attività: L'addetto è in grado di eseguire operazioni, di data entry sui sistemi informatici gestionali, effettuare l'analisi dei processi organizzativi, aziendali e delle relative attività, per elaborare, anche con il supporto di specialisti esterni, procedure per la gestione del sistema informativo aziendale (come ad es. amministrazione, produzione, commerciale); è in grado sviluppare programmi e di realizzarne la manutenzione e personalizzazione utilizzando, anche in modo integrato, gli strumenti



informatici e telematici aziendali e attraverso la conoscenza dei linguaggi di programmazione necessari; fornisce un supporto operativo agli utenti degli strumenti, hardware e software in dotazione, intervenendo, in caso di anomalie, per il ripristino della funzionalità.

Conoscenze e capacità tecnico - professionali:

- Conoscere le metodiche e saper utilizzare gli strumenti per la creazione, disegno ed analisi dei processi aziendali che prevedono il ricorso a tecnologie informatiche
- Conoscere le metodologie di rilevazione dei fabbisogni informativi
- Conoscere ed utilizzare le metodologie e le tecniche di rappresentazione dei processi a contenuto informatico
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti, informatici a supporto delle metodologie e tecniche di analisi
- Eseguire operazioni di caricamento ed estrazione dei dati sui sistemi informatici aziendali
- Conoscere gli strumenti hardware per progettare architetture informatiche di rete
- Essere in grado di utilizzare i principali linguaggi di programmazione per realizzare, modificare e personalizzare programmi
- Saper promuovere i collegamenti, tecnici e/o gestionali di tipo operativo o informativo tra le sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici
- Saper lavorare in un team
- Conoscere ed applicare la normativa, antinfortunistica riferita al molo, 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; la pervenire alla formulazione delle richieste d'offerta ed alla, loro valutazione anche per mezzo delle conoscenze degli aspetti legali dei contratti di acquisto e della capacità di gestire la trattativa sia dal punto di vista tecnico che comportamentale.

Conoscenze e capacità tecnico - professionali

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



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

➤ **Tecnico area selezione/sviluppo/formazione risorse umane**

Figure professionali:

Addetto alla selezione/sviluppo/formazione delle Risorse Umane.

Area di attività: Il tecnico Area Gestione del Personale possiede padronanza degli strumenti, metodi, e tecniche per la pianificazione, programmazione e controllo della gestione del personale.

Utilizzo le risorse (tecniche ed economiche) assegnate, svolgendo i propri compiti in 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 nel 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 alla 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 fattività 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 (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 dei 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 molo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

➤ **Tecnico area ricerca e sviluppo**

Figure professionali:

Addetto all'ufficio ricerca e sviluppo

Area di attività: Il tecnico Area Ricerca e 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 produci lifecycle management, engineering collaboration, ecc.)
- Conoscere le tecniche e gli strumenti per la sperimentazione e la prototipazione rapida e virtuale (ad esempio digitai mockup, simulazioni CAB, 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 e 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 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 layout 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 e 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 dei 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 e 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.



Allegato 3 – Profili formativi per il settore Odontotecnica

➤ **Ambito di attività: amministrazione e contabilità**

Area di competenza di base

Inglese livello intermedio, normativa in materia di sicurezza, lineamenti di diritto del lavoro, sistemi operativi (windows), pacchetto Office.

Area di competenza tecnico-professionale

	Centrale	Aggiuntiva
Strumentale		
Tecnica/tecnologica	<p>Uso di computer, calcolatrici e programmi contabili (Loruslab e Picam}</p> <p>Uso di strumenti di comunicazione (fax, telefono, e mail)</p> <p>Uso della modulistica (bolle, ordini, schede di programmazione lavoro, contabilità, ecc.)</p> <p>Uso di tecniche per la registrazione informatica delle commesse ricevute</p> <p>Utilizzo di tecniche per l'imballaggio dei prodotti da consegnare e la predisposizione alla spedizione</p> <p>Utilizzo di tecniche per la stesura dei documenti di conformità e di certificazione dei prodotti</p> <p>Uso di tecniche per la stesura di fatture da inviare ai clienti e per la loro registrazione</p>	<p>Utilizzo di tecniche per la stesura delle schede di lavorazione</p> <p>Uso di tecniche per l'attribuzione di codici identificativi alle commesse ricevute</p> <p>Utilizzo dei programmi di gestione del laboratorio</p> <p>Utilizzo di tecniche per il pagamento online dei bollettini</p>
concettuale	<p>Conoscenza dei principi di ragioneria e contabilità</p> <p>Conoscenza del software (amministrativo, gestionale)</p> <p>Conoscenza delle tecniche per la fatturazione e per la registrazione dei pagamenti</p> <p>Conoscenza di modalità di archiviazione di dati e di registrazione informatica delle commesse ricevute</p> <p>Conoscenza delle modalità di predisposizione dei documenti di conformità e certificazione</p> <p>Conoscenza delle modalità per la preparazione alla spedizione dei prodotti</p> <p>Conoscenza delle procedure per la gestione dei rapporti con le (banche, le assicurazioni, le AASSLL)</p>	<p>Conoscenza delle procedure per l'aggiornamento dei registri dei rifiuti da smaltire</p> <p>Conoscenza delle scadenze per il pagamento delle imposte</p> <p>Conoscenza delle modalità di archiviazione informatica delle foto dei prodotti</p>
Organizzativa		
Conoscenza del ciclo produttivo	Conoscenza delle fasi di lavorazione amministrativa e contabile	



	Conoscenza delle modalità di programmazione e registrazione delle commesse	
Uso di risorse interne (umane, di tempo, materie prime e finanze)	Gestione pagamenti e scadenze Raccordo e collaborazione con i responsabili delle diverse aree	insegnamento da parte degli addetti più esperti ai dipendenti meno esperti di procedure di gestione del lavoro
Uso di risorse esterne	Gestione dei rapporti con commercialisti, assicurazioni, banche, uffici postali e AASSLL Gestione dei rapporti con le aziende che si occupano dello smaltimento dei rifiuti speciali Cura dei rapporti burocratici finanziari con i clienti e i fornitori	
Relazionale		
Interna (cura delle relazioni interpersonali)	Raccordo e collaborazione con i colleghi e i capi reparto di ciascuna area	
Esterna (cogliere gli elementi dei contesti di riferimento)	Gestione dei rapporti con clienti, (commercialisti, fattorini, assicurazioni, banche e AASSLL Gestione dei rapporti con le aziende che si occupano dello smaltimento dei rifiuti sociali Cura dei rapporti burocratici - finanziari con i clienti e i fornitori	
Strategica		
Individuazione di procedure applicative a partire da un progetto o da un'idea		
Individuazione di modi per fronteggiare una crisi		Gestione dei rapporti con la clientela qualora emergano problemi burocratici
Individuazione di modi per innovare la produzione	Formazione e aggiornamento attraverso corsi per l'utilizzo del computer	Formazione attraverso corsi di contabilità, stenodattilografia e per segretaria Formazione su specifico programma-software per gestione del laboratorio con aggiornamenti annuali da internet gestiti dal fornitore
Individuazione di modi per allocare meglio i prodotti		Archiviazione di studi, relazioni fotografiche su lavori particolari eseguiti
Individuazione dei modi per promuoversi come soggetto	Formazione e aggiornamento attraverso corsi per l'utilizzo del computer	Formazione attraverso corsi di contabilità, stenodattilografia e per segretaria



	Formazione su specifico programma software per gestione del laboratorio con aggiornamenti annuali da internet gestiti dal fornitore
--	---

➤ **Ambito di attività: realizzazione protesi fisse e mobili**

Area di competenza di base

inglese livello base, normativa in materia di sicurezza, lineamenti di diritto del lavoro, sistemi operativi (windows), pacchetto Office.

Area di competenza tecnico-professionale:

	Centrale	Aggiuntiva
Strumentale		
Tecnica/tecnologica	<p>Applicazione di tecniche e strumenti per la progettazione operativa delle protesi</p> <p>Applicazione di tecniche per la lavorazione di modelli in gesso</p> <p>Applicazione di tecniche, uso di strumenti e materiali adeguati alla realizzazione di protesi metalliche</p> <p>Applicazione di tecniche di sabbiatura, ossidazione e opacizzazione delle protesi metalliche</p> <p>Applicazione di tecniche e uso di materiali adeguati alla riparazione di protesi danneggiate</p> <p>Uso di strumenti e macchinari per la modellazione del gesso (spatole, macchine sottovuoto per modellare il gesso, miscelatori, macchine per la telatura e rifinitura del modello, manipoli-trapani, impastatrice, frese, coltello per gesso, pennelli, Vibratori, squadra modelli, guanti, ciotole, cucchiai, vaporizzatrice) e la verifica del modello (articolatori)</p> <p>Uso di strumenti, macchinari e materiali per la preparazione e rifinitura delle protesi metalliche (per la preparazione e fusione dei modelli in cera, per la realizzazione e rifinitura della protesi metallica: spatole per modellare, spatole elettriche, vari tipi di cera, cilindro, forni, fonditrice, materiali come oro, cromo, titanio, trapani, manipolo a micromotore, frese, presse, siringhe per la resina, centrifuga, cannello, vaporizzatrice, aspiratore, occhiali di protezione, fresatore, paralleometro, pentole, lucidatrici, Sabbiatrici, buseri erogatore di fiamma, ecc.)</p> <p>Applicazione di tecniche per la saldatura con il laser</p>	<p>Utilizzo del computer per la preparazione della scheda tecnica del prodotto</p>



	<p>Verifica della qualità del prodotto in fase di realizzazione</p> <p>Applicazione di tecniche per la realizzazione di protesi provvisorie</p> <p>Applicazione di tecniche per la realizzazione di modelli in combinata</p> <p>Applicazione di tecniche per la lavorazione e la rifinitura delle protesi nelle diverse fasi</p> <p>Applicazione di tecniche per la lavorazione e rifinitura dei ganci estetici e degli ancoraggi</p> <p>Applicazione di tecniche di assemblaggio dei componenti delle protesi mobili</p> <p>Applicazione di tecniche per il montaggio dei denti preformati</p> <p>Applicazione di tecniche di cottura delle protesi</p> <p>Applicazione di tecniche di lavaggio e sgrassaggio delle protesi</p> <p>Applicazione di tecniche di rimodellazione e ridefinizione delle protesi mobili</p> <p>Applicazione di tecniche di preparazione della resina e di resinatura delle protesi</p>	
Concettuale	<p>Conoscenza delle procedure di lavorazione e delle caratteristiche del gesso (duro, morbido, extraduro)</p> <p>Conoscenza delle procedure di lavorazione e delle caratteristiche dei vari tipi di cera</p> <p>Conoscenza delle caratteristiche dei materiali (metallici impiegati per la realizzazione delle protesi (cromocobalto, oro, titanio)</p> <p>Conoscenza dei tempi di lavorazione dei metalli e della cera</p> <p>Conoscenza delle tecniche di fusione dei materiali impiegati per la realizzazione delle protesi</p> <p>Conoscenza delle tecniche di cottura delle protesi durante le fasi di realizzazione</p> <p>Conoscenza delle procedure e dei materiali per la preparazione al rivestimento estetico delle protesi</p> <p>Conoscenza delle procedure di analisi e preparazione alla modellazione delle impronte fatte dagli odontoiatri</p> <p>Conoscenza delle procedure di lavorazione, di rifinitura e di assemblaggio delle protesi nelle diverse fasi</p> <p>Conoscenza delle tecniche di realizzazione della protesi combinata</p> <p>Conoscenza delle tecniche di preparazione della resina e per la resinatura delle protesi</p>	<p>Anticipazione dell'immagine finale del prodotto finito e delle fasi e degli strumenti necessari per realizzarlo</p> <p>Conoscenza di tecniche di saldatura</p> <p>Conoscenza di procedure per la ricreazione dell'impronta</p>
Organizzativa		
Conoscenza del ciclo produttivo	Conoscenza delle fasi del ciclo di lavorazione del prodotto	



Uso di risorse interne (materie prime, umane di tempo e finanze)	<p>Pianificazione del lavoro nel proprio ambito di attività</p> <p>Coordinamento con le fasi a monte e a valle del processo di lavorazione</p> <p>Calcolo dei tempi necessari per la realizzazione delle lavorazioni nel proprio ambito di attività</p> <p>Preparazione degli strumenti e materiali per la realizzazione del prodotto nelle diverse fasi</p>	<p>Uso di materiali innovativi per la realizzazione di un prodotto di qualità</p> <p>Insegnamento da parte degli addetti più esperti ai dipendenti meno esperti di tecniche di lavorazione e uso di materiali attraverso affiancamento nelle fasi di realizzazione del prodotto</p> <p>Consegna dei prodotti agli studi dentistici o ricezione delle commesse da seguire</p>
Uso di risorse esterne	<p>Pianificazione del lavoro in relazione alle esigenze e aspettative degli studi dentistici (clienti)</p> <p>Coordinamento con il committente dentista al fine della realizzazione adeguata del prodotto</p>	<p>Gestione dei rapporti con i fornitori di materie prime e attrezzature</p> <p>Consegna dei prodotti agli studi dentistici o ricezione delle commesse da eseguire</p>
Relazionale		
Interna (cura delle relazioni interpersonali)	<p>Coordinamento con le attività svolte a monte e a valle</p> <p>Raccordo e collaborazione tra colleghi e con il titolare nello svolgimento delle attività</p>	Formazione mediante affiancamento a colleghi più esperti per apprendimento di tecniche di lavorazione e uso di materiali
Esterna (cogliere gli elementi dei contesti di riferimento)	<p>Interpretazione delle indicazioni dei dentisti (clienti)</p> <p>Analisi e sviluppo delle richieste dei dentisti (clienti)</p> <p>Collaborazione con il committente dentista a conclusione di alcune fasi del ciclo di lavorazione al fine di realizzare un prodotto adeguato</p>	<p>Gestione dei rapporti con i fornitori di materie prime e attrezzature</p> <p>Gestione dei rapporti con i clienti</p>
Strategica		
Individuazione di procedure applicative a partire da un progetto o da un'idea	<p>Ricerca di materiali nuovi biocompatibili e performanti</p> <p>Ricerca di prodotti di sintesi polivari che possono sostituire un metallo</p> <p>Ricerca di nuovi sistemi di saldatura a coesione tra i metalli</p>	
Individuazione di modi per fronteggiare una crisi		Collaborazione, scambio di consigli con colleghi di altri laboratori
Individuazione di modi per innovare la produzione	Formazione e aggiornamento attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature	<p>Sperimentazione di nuovi materiali e prodotti</p> <p>Aggiornamento attraverso la lettura di riviste specializzate del settore</p> <p>Partecipazione a incontri di formazione organizzati da</p>



		fornitori in materie prime e attrezzature Collaborazione, scambio di consigli con colleghi di altri laboratori
Individuazione di modi per allocare meglio i prodotti	Verifica della qualità del prodotto in fase di realizzazione e a conclusione delle diverse fasi di lavorazione	Cura dei rapporti con gli studi dentistici
Individuazione dei modi per promuoversi come soggetto	Formazione e aggiornamento attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature Corsi di aggiornamento su implantologia, masticazione, scienza dei materiali, metallurgia, chimica specifica per l'odontotecnica	Sperimentazione di nuovi materiali e prodotti Aggiornamento attraverso la lettura di riviste specializzate del settore Partecipazione a incontri di formazione organizzati da fornitori di materie prime e attrezzature Collaborazione, scambio di consigli con colleghi di altri laboratori

➤ **Ambito di attività: realizzazione scheletristi**

Area di competenza di base

inglese livello base, normativa in materia di sicurezza, lineamenti di diritto del lavoro, sistemi operativi (Windows), pacchetto Office,

Area di competenza tecnico-professionale:

	Centrale	Aggiuntiva
Strumentale		
Tecnica/tecnologica	<p>Applicazione di tecniche per la progettazione operativa dello scheletrato</p> <p>Applicazione di tecniche per la realizzazione di protesi scheletriche</p> <p>Applicazione di tecniche per l'assemblaggio dei componenti delle protesi scheletriche</p> <p>Applicazione di tecniche di rifinitura e lucidatura di scheletranti</p> <p>Applicazione di tecniche di saldatura di attacchi</p> <p>Applicazione di tecniche per l'elettrofusione</p> <p>Applicazione di tecniche per il montaggio di capsule su scheletrati</p> <p>Uso di materiali, tecniche e strumenti adeguati alla lavorazione e l'assemblaggio dei componenti delle protesi scheletriche (spatole d'acciaio, spatola, elettrica, trapani, punte per lucidare lo scheletrato, mac-</p>	<p>Applicazione di tecniche di sabbiatura del prodotto fuso</p>



	china per elettrofusioni, bombole di ossigeno e acetilene, cannello, macchina per sabbiatrici, soparallelometro, vibromotore, ecc)	
Concettuale	<p>Conoscenza della procedura di lavorazione, di rifinitura e lucidatura degli scheletrati</p> <p>Conoscenza delle procedure di assemblaggio dei componenti e delle tecniche di saldatura</p> <p>Conoscenza delle tecniche di montaggio delle capsule sulle protesi scheletriche</p> <p>Conoscenza delle caratteristiche dei materiali impiegati per la realizzazione delle protesi scheletriche</p> <p>Conoscenza delle caratteristiche dei denti - capsule impiegate per la realizzazione delle protesi scheletriche</p> <p>Conoscenza del funzionamento delle macchine e degli strumenti per la realizzazione di scheletrati</p>	<p>Conoscenza delle modalità per la progettazione operativa degli scheletrati</p> <p>Conoscenza delle modalità per la ridefinizione operativa del progetto degli scheletrati</p> <p>Anticipazione dell'immagine finale del prodotto finito e delle fasi e degli strumenti necessari per realizzarlo</p>
Organizzativa		
Conoscenza del ciclo produttivo	Conoscenza delle fasi del ciclo di lavorazione del prodotto	
Uso di risorse interne (materie prime, umane, di tempo e finanze)	<p>Pianificazione del lavoro nel proprio ambito di attività</p> <p>Calcolo dei tempi necessari per la realizzazione delle lavorazioni nel proprio ambito di attività</p> <p>Preparazione degli strumenti e dei materiali per la realizzazione del prodotto nelle diverse fasi</p>	
Uso di risorse esterne	Pianificazione del lavoro in relazione alle esigenze e aspettative degli studi dentistici (clienti)	Gestione dei rapporti con i fornitori di materie prime e attrezzature
Relazionale		
Interna (cura delle relazioni interpersonali)	Raccordo con le attività svolte da colleghi in altri reparti	Formazione mediante l'affiancamento a colleghi più esperti per l'apprendimento di tecniche di lavorazione e uso di materiali
Esterna (cogliere gli elementi dei contesti di riferimento)	<p>Interpretazione delle indicazioni dei dentisti (clienti)</p> <p>Analisi e sviluppo delle richieste dei dentisti (clienti)</p>	Gestione dei rapporti con i fornitori di materie prime e attrezzature
Strategica		
Individuazione di procedure applicative a partire da un progetto o da un'idea		
Individuazione di modi per fronteggiare una crisi		

Individuazione di modi per innovare la produzione	Formazione e aggiornamento attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature	Partecipazione a incontri di formazione organizzati da fornitori di materie prime e attrezzature
Individuazione di modi per allocare meglio i prodotti	Verifica della qualità del prodotto in fase di realizzazione e a conclusione delle diverse fasi di lavorazione	Cura dei rapporti con gli studi dentistici
Individuazione dei modi promuoversi come soggetto	Formazione e aggiornamento attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature	Partecipazione a incontri di formazione organizzati da fornitori di materie prime e attrezzature

➤ **Ambito di attività: rivestimento estetico**

Area di competenza di base

Inglese livello base, normativa in materia di sicurezza, lineamenti di diritto del lavoro, sistemi operativi (Windows), pacchetto Office.

Area di competenza tecnico-professionale:

	Centrale	Aggiuntiva
Strumentale		
Tecnica/tecnologica	Applicazione di tecniche di ceramizzazione delle protesi metalliche Applicazione di tecniche di rivestimento in resina delle protesi metalliche i Applicazione di tecniche di rifinitura e lucidatura delle protesi Applicazione di tecniche per la colorazione del rivestimento Uso di strumenti per il rivestimento estetico e per la rifinitura delle protesi (spatole di metallo per impastare la ceramica, pennelli, forni per la cottura, trapani, frese, micromotori, ecc.)	
Concettuale	Conoscenza delle procedure di lavorazione e delle caratteristiche della ceramica Conoscenza delle procedure di lavorazione e delle caratteristiche delle resine Conoscenza delle modalità per la corretta definizione operativa del colore finale Conoscenza delle tecniche di cottura delle protesi in fase di lavorazione del rivestimento estetico	Anticipazione dell'immagine finale del prodotto finito e delle fasi e degli strumenti necessari per realizzarlo Conoscenza delle modalità di personalizzazione della colorazione in base al cliente



Organizzativa		
Conoscenza del ciclo produttivo	Conoscenza delle fasi del ciclo di lavorazione del prodotto	
Uso di risorse interne (materie prime, umane, tempo e finanze)	Pianificazione del lavoro nel proprio ambito di attività Coordinamento con le fasi a monte e a valle del processo di lavorazione Calcolo dei tempi necessari per la realizzazione delle lavorazioni nel proprio ambito di attività Preparazione degli strumenti e dei materiali per la realizzazione del prodotto nelle diverse fasi	Uso di materiali innovativi per la realizzazione di un prodotto di qualità Insegnamento da parte degli addetti più esperti ai dipendenti meno esperti di tecniche di lavorazione e uso di materiali attraverso affiancamento nelle fasi di realizzazione del prodotto
Uso di risorse esterne	Pianificazione del lavoro in relazione alle esigenze e aspettative degli studi dentistici (clienti)	Gestione dei rapporti con i fornitori di materie prime e attrezzature
Relazionale		
Interna (cura delle relazioni interpersonali)	Coordinamento con le attività svolte a monte e a valle Raccordo con le attività svolte da colleghi in altri reparti	Formazione mediante affiancamento a colleghi più esperti per apprendimento di tecniche di lavorazione e uso di materiali
Esterna (cogliere gli elementi dei contesti di riferimento)	Interpretazione delle indicazioni dei dentisti (clienti) Analisi e sviluppo delle richieste dei dentisti (clienti)	Gestione dei rapporti con i fornitori di materie prime e attrezzature
Strategica		
Individuazione di procedure applicative a partire da un progetto o da un'idea		
Individuazione di modi per fronteggiare una crisi	Verifica della qualità del prodotto	
Individuazione di modi per innovare la produzione	Formazione e aggiornamento attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature	Sperimentazione di nuovi materiali e prodotti Aggiornamento attraverso la lettura di riviste specializzate del settore e Internet Partecipazione a incontri di formazione e aggiornamento organizzati dai fornitori sulle novità relative a prodotti, attrezzature e tecniche
Individuazione di modi [per allocare meglio i prodotti	Verifica della qualità del prodotto in fase di realizzazione e a conclusione delle diverse fasi di lavorazione	Cura dei rapporti con gli studi dentistici Cura dell'estetica del prodotto per la soddisfazione del cliente



	Cura dei dettagli della protesi (segnetti sui denti, definizione delle forme) Personalizzazione del colore della protesi in base al cliente	
Individuazione dei modi per promuoversi come soggetto	Formazione e aggiornamento attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature Corsi di aggiornamento su ceramica estetica, colori ceramica e ceratura diagnostica	Sperimentazione di nuovi materiali e prodotti Aggiornamento attraverso la lettura di riviste specializzate del settore e internet Partecipazione a incontri di formazione organizzati da fornitori di materie prime e attrezzature

➤ **Ambito di attività ortodonzia**

Area di competenza di base:

Inglese livello base, normativa in materia di sicurezza, lineamenti di diritto del lavoro, sistemi operativi (windows), pacchetto Office.

Area di competenza tecnico-professionale:

	Centrale	Aggiuntiva
Strumentale		
Tecnica/tecnologica	Applicazione di tecniche per la realizzazione di componenti per apparecchi per denti Applicazione di tecniche per l'assemblaggio, la rifinitura e la lucidatura dei componenti degli apparecchi per denti Applicazione di tecniche di resinatura per la struttura base dell'apparecchio ortodontico Uso di materiali, tecniche e strumenti adeguati alla lavorazione e l'assemblaggio dei componenti degli apparecchi per denti (pinze, tronchesine, cera calda, trapani, resina, spazzole per lucidare, sidol, gommini, pomice, spatole, pentole, puntatrice, saldatrice, laser, biostat, vaporizzatrice, lucidatrice, ecc.) Applicazione di tecniche di piegatura dei ferri Applicazione di tecniche di disinfezione del prodotto	Verifica della qualità del prodotto in fase di realizzazione Verifica della qualità del prodotto finito Predisposizione di modelli da archivio in gesso per l'analisi dei risultati della cura Applicazione di tecniche per la colorazione della resina o dei fili o l'aggiunta di brillantini e immagini
Concettuale	Conoscenza delle procedure di lavorazione, di assemblaggio, rifinitura e lucidatura dei componenti degli apparecchi per denti Conoscenza delle caratteristiche dei materiali impiegati per la realizzazione degli apparecchi per denti Conoscenza delle modalità di utilizzo e delle caratteristiche delle resine Conoscenza delle tecniche di colorazione della resina	Conoscenza di tecniche di saldatura Anticipazione dell'immagine finale del prodotto finito e delle fasi e degli strumenti necessari per realizzarlo



	<p>Conoscenza delle tecniche di piegatura dei fili metallici</p> <p>Conoscenza delle modalità di trasposizione operativa delle richieste di lavoro degli studi dentistici</p>	
Organizzativa		
Conoscenza del ciclo produttivo	Conoscenza delle fasi del ciclo di lavorazione del prodotto	
Uso di risorse interne (materie prime, umane, di tempo e finanze)	<p>Pianificazione del lavoro nel proprio ambito di attività</p> <p>Calcolo dei tempi necessari per la realizzazione delle lavorazioni nel proprio ambito di attività</p> <p>Preparazione degli strumenti e dei materiali per la realizzazione del prodotto nelle diverse fasi</p>	
Uso di risorse esterne	Pianificazione del lavoro in relazione alle esigenze e aspettative degli studi dentistici (clienti)	<p>Coordinamento nella progettazione operativa delle attività con il dentista committente</p> <p>Consegna dei prodotti agli studi dentistici o ricezione delle commesse da eseguire</p>
Relazionale		
Interna (cura delle relazioni interpersonali)	Raccordo tra colleghi e con il titolare nello svolgimento dell'attività	
Esterna (cogliere gli elementi dei contesti di riferimento)	<p>Interpretazione delle indicazioni dei dentisti (clienti)</p> <p>Analisi e sviluppo delle richieste dei dentisti (clienti)</p>	<p>Coordinamento nella progettazione operativa delle attività con il dentista committente</p> <p>Gestione dei rapporti con i clienti dentisti</p>
Strategica		
Individuazione di procedure applicative a partire da un progetto o da un'idea	Colorazione della resina o dei fili o aggiunta di brillantini e immagini per gli apparecchi destinati ai bambini	
Individuazione di modi per fronteggiare una crisi		
Individuazione di modi per innovare la produzione	<p>Formazione e aggiornamento attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature</p> <p>Aggiornamento e informazione sulle novità e le caratteristiche del settore attraverso riviste specializzate e libri sulla materia</p>	<p>Aggiornamento e informazione sulle novità e le caratteristiche del settore attraverso la visione di videocassette</p>
Individuazione di modi per allocare meglio i prodotti	Verifica della qualità del prodotto a conclusione delle diverse fasi di lavorazione	Cura dei rapporti con gli studi dentistici



<p>Individuazione di modi per promuoversi come soggetto</p>	<p>Formazione e aggiornamento attraverso corsi periodici su nuove tecniche di lavorazione, materiali e attrezzature</p> <p>Aggiornamento e informazione sulle novità e le caratteristiche del settore attraverso riviste specializzate e libri sulla materia</p> <p>Colorazione della resina o dei fili o aggiunta di brillantini e immagini per gli apparecchi destinati a bambini</p>	<p>Aggiornamento e informazione sulle novità e le caratteristiche del settore attraverso la visione di videocassette</p>
---	---	--

