

**CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO PER I
DIPENDENTI DI AZIENDE ESERCENTI LA LAVORAZIONE DEL
CORALLO, CAMMEI, MADREPERLA ED AFFINI, NONCHE' DELLE
RELATIVE MONTATURE IN METALLI PREZIOSI, SEMIPREZIOSI E
LEGHE.**

Validità
dall' 1.1.2015 al 31.12.2018

PROTOCOLLO D'INTESA

L'anno 2014 il giorno ventitre del mese di ottobre in Torre del Greco presso lo Studio del dott. Fortunato Abbagnano in via V. Veneto n° 13 --- si sono costituiti:

- la FILCTEM-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale sig. Lanfranco POLVERINO;
- la CAMERA DEL LAVORO territoriale rappresentata dal sig. Luca CHIUSEL e con la presenza, in rappresentanza dei lavoratori del settore, dei sigg. Candurro Francesco e De Luca Costantino;
- l'ASSOCORAL, rappresentata dal Presidente dott. Tommaso Mazza, assistito dal dott. Fortunato ABBAGNANO;

Oggetto della riunione, che segue già altre tenute precedentemente, è la firma della bozza di rinnovo del C.C.R.L. per i dipendenti da aziende esercenti la lavorazione del corallo, cammei, madreperla ed affini nonché delle relative montature in metalli preziosi, semipreziosi e leghe, con validità dall'1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2018.

Le parti, così come costituite, sottoscrivono la presente bozza preliminare rinviando ad una successiva riunione, cui parteciperanno le altre sigle sindacali, la definitiva sottoscrizione del protocollo d'intesa per l'applicazione del rinnovato C.C.R.L.

FILCTEM - C.G.I.L.

CAMERA DEL LAVORO

ASSOCORAL

I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI DEL SETTORE

CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DI AZIENDE ESERCENTI LA LAVORAZIONE DEL CORALLO, CAMMEI, MADREPERLA ED AFFINI, NONCHE' DELLE RELATIVE MONTATURE IN METALLI PREZIOSI, SEMIPREZIOSI E LEGHE.

Sfera di applicazione

Il presente contratto regionale si applica alle aziende appartenenti tradizionalmente al settore della lavorazione del corallo, cammei, madreperla ed affini nonché delle relative montature in metalli preziosi, semipreziosi e leghe.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Collettivo entra in vigore il 1° gennaio 2015 e scadrà il 31 dicembre 2018.

Rimangono ferme le diverse decorrenze previste per i singoli istituti.

Può essere data disdetta del presente contratto da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

Le parti stipulanti valuteranno l'opportunità d'incontrarsi entro il 31/12/2017, prima della scadenza contrattuale, al fine di discutere su alcune clausole contrattuali meritevoli di aggiornamento.

Inoltre, vista la specificità del settore, il suo radicamento sul territorio, nel comune interesse di promuovere l'occupazione qualificata ed il rapporto col territorio, stante le difficoltà per le aziende del settore di reperire figure professionali nell'attuale mercato del lavoro e vista la presenza di specifici istituti professionali pubblici di formazione, è ferma intenzione tra le parti di promuovere e sviluppare, d'intesa con le amministrazioni pubbliche locali e regionali, un apposito protocollo per l'alternanza scuola-lavoro finalizzato all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

PROCEDURE PER IL RINNOVO DEL C.C.N.L.

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivo pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (indennità di vacanza contrattuale), punto tre del capitolo "assetto contrattuali" del protocollo del 23 luglio 1993, che s'intende integralmente richiamato.

L'importo di tale elemento sarà pari al 20% del tasso d'inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al 40% dell'inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

Tali importi sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto contrattuale e legale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti concordano che non intendono mutare l'attuale stato di fatto nel senso che un lavoratore inquadrato in un livello contrattuale potrà, per necessità aziendali, essere adibito ad altre mansioni pur se rientranti in altro livello, e comunque nel rispetto dell'art. 2103 c.c.

DECLARATORIA DEI LIVELLI

1° Livello -

- a) Direttore tecnico: laureato, diplomato o lavoratore che oltre alle conoscenze tecniche della lavorazione abbia capacità di organizzare il lavoro degli altri e quindi sia in grado di sostituire il titolare.

2° Livello -

- a) Lavoratori che svolgono mansioni che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, nonché un grado di specializzazione che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportino una specifica ed adeguata capacità professionale;
- b) Tagliatore, garbatore, sgrassatore e finitore provetto con profonda conoscenza della materia, maestra infilatrice provetta, manutentore provetto, incisore provetto coralli e cammei, incisore provetto metalli preziosi e semipreziosi, cesellatore ed incassatore provetto, compositore di leghe componenti bagni galvanici;
- c) Impiegato di concetto con esperienza specifica del settore ed anzianità di servizio di almeno cinque anni: responsabile della contabilità generale, responsabile del controllo di gestione, responsabile della gestione del personale, responsabile ufficio tecnico e progettazione.

3° Livello -

- a) Lavoratori che eseguono lavori che richiedono specifiche conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite;
- b) Tagliatore, garbatore, rociatore, sgrassatore e finitore con specifiche conoscenze tecniche, manutentore; incisore cammei, corallo ed affini;
- c) Infilatrice con specifiche conoscenze tecniche, bucatrice con specifiche conoscenze tecniche, pulitore con specifiche conoscenze tecniche, cesellatore ed incassatore, martellatore e laminatore, trafilatore, modellista;
- d) Impiegato di concetto: addetto alla contabilità generale ovvero responsabile dei rapporti con clienti e/o fornitori ovvero addetto al controllo di gestione ovvero addetto alla gestione del personale ovvero responsabile del magazzino ovvero responsabile della gestione con clientela estera, interprete – traduttore laureato, viaggiatore e piazzista; esperto informatico gestore di sistemi -laureato o diplomato- con pregressa esperienza lavorativa;

4° Livello –

- a) Lavoratori che compiono lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche semplificate;
- b) Tagliatore, garbatore, rociatore, infilatrice, bucatrice di coralli, sgrassatore ed infilatore, pulitore, stuccatore, addetto alla conta ed al peso, selezionatore di prodotto, bucatrice di madreperla ed affini, addetto ai bagni galvanici, sgrassatore, stampatore, incisore;
- c) Impiegato di concetto alla prima esperienza lavorativa: contabile d'ordine ovvero addetto ai rapporti con clienti e/o fornitori; viaggiatore e piazzista alla prima esperienza lavorativa; informatico laureato o diplomato alla prima esperienza lavorativa .
- d) Impiegato d'ordine con esperienza lavorativa di almeno due anni: fatturista, rilevatore presenze del personale, magazzino, addetto alla movimentazione e stoccaggio, addetto ufficio tecnico e progettazione, addetto ai servizi commerciali, addetto alla vendita nel negozio/spaccio/uffici commerciali.
- e) Interprete, traduttore alla prima esperienza lavorativa.

5° Livello –

Lavoratori non qualificati che compiono lavori di ausilio al personale qualificato:

- a) Aiuto tagliatore, aiuto garbatore, aiuto rociatore, aiuto infilatore, aiuto bucatrice di coralli, aiuto sgrassatore ed infilatore, aiuto pulitore, aiuto stuccatore, aiuto addetto alla conta ed al peso, aiuto selezionatore di prodotto, aiuto bucatrice di madreperla ed affini, aiuto addetto ai bagni galvanici, aiuto sgrassatore, aiuto stampatore;
- b) Impiegato d'ordine alla prima esperienza lavorativa: aiuto fatturista, addetto a compiti vari d'ufficio; informatico alla prima esperienza lavorativa.

Il personale inquadrato in detto livello passerà automaticamente al livello superiore decorsi due anni dall'assunzione.

6° livello -

Lavoratori che svolgono mansioni semplici:

- a) Aiuto addetto alle vendite, addetto al centralino, imballatore, portiere, autista.

7° Livello

Lavoratori comuni:

- a) Fattorino, addetto alle pulizie, operaio generico.

Art. 1 - ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori è fatta telematicamente con comunicazione unificata UNILAV in conformità alle norme di legge.

L'assunzione al lavoro delle donne e dei minori è regolata dalle disposizioni di legge e da eventuali accordi di categoria. Ai sensi dell'articolo 3, comma 7, della legge regionale 20/2012 ("Testo unico dell'apprendistato della Regione Campania"), le parti si impegnano a promuovere intese con Regione e istituti scolastici allo scopo di realizzare percorsi di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, con particolare riferimento all'acquisizione di competenze artigiane.

All'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro l'azienda comunicherà al lavoratore, mediante lettera di assunzione, la località alla quale è destinato, la data di decorrenza dell'assunzione, la qualifica e la categoria alla quale è assegnato e la relativa retribuzione.

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

Art. 2 - PERIODO DI PROVA

L'assunzione definitiva in servizio è così stabilita:

per gli operai decorso un periodo di prova non superiore a trenta giorni di effettivo lavoro;

per gli impiegati decorso un periodo di prova non superiore a novanta giorni di effettivo lavoro.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso né relativa indennità sostitutiva.

La retribuzione che dovrà essere corrisposta al lavoratore per le ore effettivamente prestate durante il periodo di prova sarà quella pattuita per iscritto e comunque non inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria per la quale il lavoratore è stato assunto o in cui abbia svolto le mansioni.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore s'intenderà senz'altro confermato in servizio e la sua anzianità avrà decorrenza a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione in prova.

Art. 3 - ORARIO DI LAVORO

Per la durata dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni.

La durata dell'orario contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali con prestazione distribuita possibilmente in 5 giorni lavorativi consecutivi.

Per le esigenze particolari del settore cui si riferisce il presente contratto la prestazione può essere distribuita dalle aziende in sei giorni lavorativi consecutivi. In tal caso, per le prestazioni lavorative che cadono nel sesto giorno, la connessa retribuzione globale oraria sarà maggiorata del 20% e calcolata sulla retribuzione di fatto.

La durata normale di lavoro per il personale che effettua lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia (custodi, guardiani diurni e notturni, portieri, fattorini, autisti), è fissata nella misura delle 48 ore settimanali (art. 16 D.Lgs. 66/2003).

Flessibilità dell'orario normale settimanale di lavoro

L'orario settimanale di lavoro di cui all'art. 3 potrà essere realizzato, in relazione alle esigenze produttive e/o organizzative aziendali, con diversi regimi su un arco di più settimane e potrà riguardare l'intera azienda, singoli reparti o uffici.

Le ore che, ai sensi del precedente comma, potranno essere lavorate oltre le 40 settimanali e non oltre le 48 settimanali saranno contenute nel limite di 200 per ciascun anno.

Il suddetto regime di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale comporterà prestazioni lavorative superiori all'orario medesimo, cui corrisponderà, nei periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di ore di riduzione o viceversa.

Le ore in tal modo lavorate oltre le 8 giornaliere e le 40 settimanali saranno compensate con le seguenti maggiorazioni:

- 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì;
- 20% per le ore prestate nella giornata del sabato;
- 25% per le ore prestate nelle giornate festive e di domenica.

Trattandosi di flessibilità dell'orario normale di lavoro, le aziende corrisponderanno al personale interessato le sole suddette maggiorazioni con la retribuzione del periodo di paga nel quale le ore suddette sono prestate, essendo palese che dette ore non saranno retribuite bensì convertite in R.O.L.. Ne consegue che la maggiore e la minore durata della prestazione lavorativa rispetto all'orario contrattuale settimanale non comporteranno modifiche né del divisore (173) né della retribuzione normale mensile.

La Direzione aziendale procederà, di norma annualmente, alla comunicazione alla R.S.U. o, in sua mancanza, ai lavoratori interessati, del programma d'orario, con l'indicazione dei periodi previsti di superamento e di riduzione dell'orario contrattuale e delle ore necessarie.

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di superamento dell'orario contrattuale e all'utilizzo delle corrispondenti riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile, in sede di esame tra Direzione e lavoratori. Gli eventuali scostamenti dal programma saranno tempestivamente portati a conoscenza del personale interessato.

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

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, la durata del riposo giornaliero consecutivo tra la fine dell'orario normale e l'inizio dell'orario in flessibilità può risultare inferiore alle 11 ore.

Ai sensi dell'art. 9, comma 2 lettera d), del decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

Dichiarazione a verbale - Con l'inserimento della flessibilità le parti hanno inteso fornire alle aziende il diritto a disporre di uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte al variare della domanda di prodotti o servizi nel corso dell'anno o per la partecipazione a Fiere.

Le Rappresentanze sindacali dei lavoratori ai vari livelli sono impegnate a rimuovere tempestivamente e comunque in tempi utili, per il concreto utilizzo dello strumento, gli ostacoli sopraggiunti.

In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della medesima mancata prestazione.

In caso non sia effettuabile il recupero, potranno essere effettuate compensazioni con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili, ore di riduzione dell'orario di lavoro, ore di ferie, ecc.

Le parti si danno atto che l'istituto della flessibilità di cui al presente articolo attua una delle fattispecie di orario multi periodale ai sensi del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 30-8-1999 (GU n. 186, serie generale, del 10-8-1999): "Termini e modalità dell'informazione alle Direzioni provinciali del lavoro in ordine alle prestazioni di lavoro straordinario per le imprese industriali nel caso di orario articolato su base plurisettimanale".

Le percentuali di maggiorazione sopra riportate sono state concordate e costituiscono deroga a quanto previsto dall'art. 7 (Lavoro festivo) relativamente alle sole partecipazioni aziendali a fiere od eventi simili.

Resta comunque espressamente concordato tra le parti che il periodo feriale non va imputato, neppure figurativamente, per il raggiungimento dell'orario normale di lavoro.

Art. 4 - SOSPENSIONE DEL LAVORO

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i trenta giorni, le Organizzazioni Sindacali, su richiesta di una delle parti, potranno incontrarsi per un esame della situazione.

Art. 5 - RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale coincidente generalmente con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge in materia. I lavoratori che, nei casi consentiti dalla legge, prestano la loro opera di domenica, usufruiranno del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana che deve essere prefissato.

Art. 6 - FESTIVITA'

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 5;
- b) le festività del:
 - 25 aprile (Anniversario della Liberazione);
 - 1° maggio (Festa del Lavoro);
 - 2 giugno
 - 1 novembre;
- c) le festività di cui appresso:
 - Capodanno (1° gennaio);
 - Epifania (6 gennaio);
 - Lunedì di Pasqua;
 - Assunzione di Maria Vergine (15 agosto);
 - Ognissanti (1° novembre);
 - Immacolata Concezione (8 dicembre);

- S. Natale (25 dicembre);
- S. Stefano (26 dicembre).

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

- d) Le festività abolite potranno essere retribuite con un ventiseiesimo della retribuzione di fatto: trattasi della festività di S. Giuseppe (19/3), Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo (29/6); resta a discrezione delle parti convenire che dette festività possano confluire in un monte ore annuo in modo da consentire al personale di usufruire di permessi retribuiti da usufruire nell'anno stesso, senza alcun riporto all'annualità successiva.
- e) Il giorno del Santo Patrono del luogo ove ha sede l'azienda. Per le aziende aventi sede a Torre del Greco la festività del S. Patrono è quella di S. Gennaro. Qualora la festività coincida con altra festività le parti stabiliscono lo spostamento della festività in altra data od il pagamento della stessa. Per tale festività verrà applicato il trattamento della legge 31 marzo 1954 n. 90 di cui al punto c).

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

Art. 7 - LAVORO FESTIVO, NOTTURNO, SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO.

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite delle 40 ore settimanali e nel limite delle 48 ore per ogni periodo di sette giorni, ore calcolate come media di un periodo non superiore ai sei mesi.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato nell'arco di tempo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino (art. 1, 11 e 15 D. Lgs. 66/2003).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui all'art. 6.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Per il lavoro straordinario, festivo e notturno sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione oraria di fatto:

- Lavoro straordinario 25%
- Lavoro notturno 45%
- Lavoro festivo 50%
- Lavoro straordinario festivo 55%

Le percentuali di cui sopra sono cumulabili nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Nessun lavoratore può rifiutarsi salvo giustificato motivo di impedimento di effettuare lavoro straordinario, notturno e festivo nei limiti previsti dalla legge e dal presente contratto.

Le ore aggiuntive effettuate dal personale con contratto part-time saranno retribuite come ore ordinarie.

MONTE ORE

Le ore di straordinario non possono superare le 200 annuali.

Art. 8 - CUMULO DI MANSIONI E PASSAGGIO DI CATEGORIA

Al lavoratore che è assegnato con carattere di continuità alla esplicazioni di mansioni di diverse categorie, competerà la categoria corrispondente alla mansione superiore sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno di carattere di equivalenza alle mansioni superiori espletate.

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

Art. 9 - APPRENDISTATO, FORMAZIONE E TIROCINIO.

APPRENDISTATO

Per la disciplina dell'apprendistato si fa rinvio alla normativa vigente ed agli accordi che vengono allegati al presente contratto.

Per il Tirocinio si fa rinvio alle norme di legge.

Art. 10 - LAVORO A COTTIMO E A DOMICILIO

a) Lavoro a Cottimo

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

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'impresa in modo da garantire al lavoratore di normale capacità e operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 5% del minimo tabellare.

Si conviene che i lavoratori a cottimo nel medesimo gruppo, devono realizzare un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 5%.

Nel caso in cui un lavoratore retribuito a cottimo, non riesca a conseguire il minimo di cui al precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del minimo tabellare.

b) Lavoro a domicilio

E' lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locali di cui abbia la disponibilità, anche con l'aiuto accessorio dei membri della sua famiglia conviventi ed a carico, ma con l'esclusione di manodopera salariata ed apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime ed accessorie ed attrezzature proprie.

La subordinazione ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, ed il suo lavoro consiste nell'esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale previsto dal presente contratto per gli operai interni, tenendo presente il livello e la qualifica prevista dal contratto stesso.

Il trattamento retributivo si concretizzerà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè:

- Paga conglobata;
- Percentuale di maggiorazione del 5% su paga conglobata;
- Indennità accessorie.

Data la specificità della lavorazione viene stabilito che la base del computo per la determinazione della retribuzione minima giornaliera sarà quella prevista per gli operai interni come sopra specificato moltiplicata per i giorni concordati tra le parti occorrenti per l'esecuzione della commessa. Inoltre, a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali, infrasettimanali ed abolite, sarà corrisposta ai lavoratori a domicilio una maggiorazione della retribuzione complessiva corrisposta pari al 23%. Ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del T.F.R. spettante si conviene che la stessa sarà determinata nella misura del 7,40% da calcolarsi sulla retribuzione globale comprensiva della maggiorazione dell'indennità sostitutiva della Gratifica Natalizia, ferie e festività sopra indicata. Resta a discrezionalità dell'azienda corrispondere al lavoratore a domicilio la quota di T.F.R. maturata alla scadenza di ciascun periodo di paga, alla scadenza di ciascuna commessa oppure al momento della risoluzione del rapporto.

A titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori potrà essere riconosciuta, mediante espressa previsione nella lettera di assunzione, una maggiorazione del 2% dell'ammontare complessivo lordo della retribuzione percepita con esclusione di tutte le maggiorazioni sopra previste.

Art. 11 – LAVORO RIPARTITO (Job Sharing)

Con il contratto di lavoro ripartito, di cui le Parti riconoscono il ruolo nella ricerca di flessibilità e opportunità lavorative, due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa restando singolarmente responsabili per l'adempimento dell'intero obbligo contrattuale.

Il contratto di lavoro ripartito si stipula per iscritto e deve recare espressamente il nominativo dei lavoratori interessati, nonché il consenso di ciascuno a questa particolare tipologia contrattuale.

Nel contratto di lavoro ripartito sono indicati la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro, previa comunicazione al datore di lavoro di norma con almeno una settimana di preavviso, salvo diverse condizioni pattuite per iscritto. Le sostituzioni o variazioni che non comportano modifiche durature all'orario concordato devono essere comunicate al datore di lavoro con un giorno di preavviso.

In ogni caso di assenza di uno dei lavoratori coobbligati, fatta eccezione per le ferie collettive, l'obbligo della prestazione si trasferisce sull'altro lavoratore coobbligato, che è pertanto tenuto a sostituire l'assente. L'avvicendamento tra i lavoratori coobbligati dovrà avvenire senza interruzioni dell'attività condivisa. Solo in caso di oggettivo impedimento connesso a malattia o infortunio non sul lavoro per i quali uno dei lavoratori coobbligati non sia in grado di avvisare tempestivamente l'altro lavoratore coobbligato, la sostituzione è consentita entro il giorno successivo a quello in cui si è manifestata l'assenza.

Fermo restando quanto previsto al comma precedente, le assenze dovute al godimento di ferie, permessi, permessi per riduzione di orario, ex festività e aspettative dovranno essere comunicate anche all'azienda con almeno due giorni di preavviso. L'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro deve altresì essere comunicata all'azienda con le stesse modalità previste per la generalità dei lavoratori dall'art. 21 del presente contratto.

La retribuzione mensile verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro prestato, con eventuale conguaglio annuale per gli scostamenti riferiti agli istituti indiretti e differiti. La retribuzione delle ore di assenza per il godimento dei vari istituti contrattuali e di legge viene calcolata sulla base della prestazione lavorativa concordata nel contratto di lavoro ripartito.

Viene considerato lavoro straordinario la prestazione lavorativa protrattasi oltre l'orario complessivo settimanale di 40 ore per il quale sono coobbligati i lavoratori.

Le maggiorazioni per lavoro straordinario spettano al lavoratore che ha prolungato la propria prestazione oltre la durata dell'orario complessivo settimanale.

In caso di applicazione di sanzioni disciplinari che hanno portato alla sospensione di uno dei lavoratori coobbligati, l'altro è tenuto a sostituire il lavoratore sospeso durante tutto il tempo di applicazione della sanzione.

In caso di risoluzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro di uno dei lavoratori coobbligati, l'altro è tenuto ad effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'orario per il quale i lavoratori erano coobbligati. In tal caso, le parti possono concordare la trasformazione del rapporto condiviso in rapporto di lavoro a tempo pieno. Il lavoratore residuo e il datore di lavoro possono altresì accordarsi per cooptare un altro lavoratore coobbligato, che sarà scelto di comune accordo. Il nuovo contratto, che non comporterà la risoluzione del rapporto col lavoratore residuo, dovrà rivestire i medesimi requisiti di cui al terzo comma del presente articolo.

In caso di assenza di lunga durata di uno dei lavoratori coobbligati, ad esempio per malattia, maternità o infortunio, fermo restando che il lavoratore residuo è tenuto ad effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'intero orario complessivamente pattuito, azienda e lavoratore potranno valutare la situazione venutasi a creare e potranno concordare il subentro temporaneo di un nuovo lavoratore nel contratto di lavoro ripartito.

In deroga a quanto specificamente previsto dal presente contratto, la maturazione dei ratei mensili di tredicesima mensilità, di ferie, di permessi per ex festività e per riduzione di orario avverrà in misura direttamente proporzionale al lavoro svolto da ogni lavoratore coobbligato in ciascun mese.

Dichiarazione a verbale - Le parti si danno atto che, qualora dovessero intervenire specifiche disposizioni inerenti il trattamento economico di malattia, si incontreranno per opportuni adattamenti della norma contrattuale.

Art. 12 – LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (così detto “part-time”) possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l’incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed a rispondere alle esigenze di flessibilità del settore, nell’intento di garantire un equo regime lavorativo, concordano quanto segue.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di 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, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando la prestazione giornaliera ridotta 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.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale:

- a) L’instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontà di entrambe le parti (azienda e lavoratore), risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l’orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all’anno. Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all’orario concordato, sulla base del rapporto tra l’orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno..
- b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi. E’ fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno cinque giorni lavorativi. Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero l’aumento orario della stessa non comporta, per il periodo in cui viene effettuata, alcuna maggiorazione retributiva.

- c) Nel caso di part-time verticale è consentito, 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 previsto per i lavoratori a tempo pieno. Al riguardo va precisato che la maggiorazione per lavoro straordinario compete solo nel caso di prestazione lavorativa resa oltre le 40 ore settimanali.

Art. 13 - TELELAVORO

Le parti riconoscono nel telelavoro uno strumento finalizzato alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro, che permette anche ai lavoratori di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale attraverso una maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati.

Pertanto, con il presente articolo le parti, intendono regolamentare la disciplina del telelavoro nell'ambito del CCRL come segue.

1. Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il presente articolo regola esclusivamente la prestazione di lavoro dipendente svolta in regime di telelavoro.

Il telelavoro costituisce una differente fattispecie rispetto al lavoro a domicilio e ad esso si applica la disciplina qui di seguito prevista.

Per i dipendenti che operano in regime di telelavoro, le clausole normative ed economiche del presente contratto si intendono sostituite da quelle speciali riportate in questo articolo, limitatamente, però, alle particolari disposizioni in esse contemplate; per tutte le altre, si applicano le disposizioni contenute nel presente CCNL.

2. Per telelavoro si intende la prestazione dell'attività lavorativa effettuata con regolarità e continuità dal lavoratore, tramite il supporto di strumenti telematici e tecnologie informatiche, presso il proprio domicilio ovvero in altro luogo fisso e predeterminato, esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale.

Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta, anche in via telematica, all'interno dei locali aziendali e quella che, sebbene svolta a distanza, non implichi l'impiego della strumentazione informatica come mezzo propedeutico allo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato.

La modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in regime di telelavoro può essere:

a) prevista all'atto dell'assunzione;

b) conseguente alla trasformazione di un normale rapporto di lavoro in essere.

Nell'ipotesi di cui alla lettera b) sopra indicata, il datore di lavoro può offrire al lavoratore la possibilità di svolgere la propria prestazione in regime di telelavoro e il lavoratore può accettare o respingere tale offerta.

Il rifiuto del lavoratore a tale offerta non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.

Nel caso di prestazione lavorativa in regime di telelavoro, dovranno essere indicati al lavoratore, in forma scritta: l'unità produttiva di appartenenza, la sua collocazione all'interno dell'organico aziendale ed il responsabile di riferimento, la descrizione dell'attività lavorativa da svolgere e le clausole contrattuali applicabili.

Inoltre, nel caso specifico di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di Telelavoro, la decisione di passare al Telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo, indicando eventualmente le relative modalità.

4. Il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti garantiti dalla legislazione e dal CCRL di categoria spettanti al lavoratore comparabile che svolge l'attività all'interno dei locali dell'impresa.

Analogamente, il carico di lavoro e i livelli di prestazione sono equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda e può disporre rientri periodici di quest'ultimo nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento, per svolgimento di specifiche attività considerate non telelavorabili e per l'esercizio dei diritti di cui al successivo punto 10, e per altre motivazioni definite a livello aziendale.

I telelavoratori ricevono una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che vengono forniti e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Essi sono altresì sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

5. La postazione di telelavoro ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei

sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'impresa.

Il telelavoratore è tenuto a segnalare l'eventuale guasto al datore di lavoro con la massima tempestività.

Nel caso di perdita degli strumenti di lavoro ovvero di interruzioni del circuito telematico od eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause non imputabili al dipendente e tempestivamente segnalati, l'impresa si impegna a intervenire per una rapida risoluzione del guasto o per ripristinare la situazione originaria.

Qualora il guasto non sia risolvibile in tempi ragionevoli, l'impresa avrà facoltà di disporre il rientro del telelavoratore presso l'impresa stessa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Gli strumenti informatici concessi in uso al lavoratore sono di proprietà dell'impresa, la quale ha diritto a rientrare immediatamente in possesso dei medesimi in caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualunque motivo ovvero di reversione dell'attività lavorativa.

6. Al lavoratore in regime di telelavoro, si applica la disciplina prevista dalle vigenti disposizioni di legge e dal presente CCRL in materia di orario di lavoro, relativamente alla durata della prestazione complessivamente prevista.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro in regime di telelavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, in quanto per la particolare natura del tipo di rapporto, al lavoratore è concessa una maggiore autonomia e libertà di gestione sia con riferimento alla collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata sia alla durata giornaliera della stessa.

Tuttavia, potrà essere concordata, a livello aziendale ovvero a livello individuale tra impresa e telelavoratore, una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa.

7. Ai lavoratori in regime di telelavoro, la cui prestazione non è misurata o predeterminata, non si applica la disciplina contrattuale relativa a straordinario, lavoro festivo e notturno.

In caso contrario, troveranno applicazione le disposizioni contrattuali riferite a tali istituti.

Ai lavoratori che prestano la loro attività in regime di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i lavoratori che svolgono analoghe attività lavorativa in azienda.

Pertanto, l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro e la sua conformità alla legislazione in materia.

Il datore di lavoro informa il lavoratore delle politiche e direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento ai rischi derivanti dall'utilizzo dei videoterminali, alle quali il lavoratore è tenuto ad attenersi.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione ovvero il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro.

Qualora il lavoratore svolga la propria attività presso il suo domicilio, tale accesso avverrà con un adeguato preavviso e con il suo consenso.

Il lavoratore, qualora lo ritenga necessario, può chiedere alla direzione aziendale, per iscritto, che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione di lavoro, specificandone i motivi.

In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 626/1994, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.

8. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore nell'ambito dello svolgimento della propria attività e si impegna ad informare quest'ultimo sulle norme di legge e sulle regole aziendali applicabili e relative alla protezione dei dati e all'utilizzo dei mezzi informatici.

Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a custodire il segreto su tutte le informazioni contenute nella banca dati di cui dovesse venire a conoscenza nonché ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro.

Inoltre, il lavoratore deve attenersi alle direttive allo stesso impartite relativamente alle modalità e condizioni di utilizzo dei mezzi informatici forniti nonché attenersi alle regole previste all'interno di eventuali codici di condotta presenti in azienda, con particolare riferimento all'utilizzo degli strumenti informatici.

In nessun caso il dipendente può eseguire, sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per conto o a favore di soggetti terzi ovvero utilizzare i sistemi informatici concessi in uso per svolgere attività diverse da quelle connesse al rapporto di lavoro.

9. Le parti convengono che l'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. n. 626/94 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

10. Al dipendente verrà riconosciuto il diritto di accesso alle cariche ed all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

11. Nel caso di ricorso al telelavoro, il datore di lavoro informerà i rappresentanti dei lavoratori in merito all'introduzione del telelavoro in azienda.

12. E' possibile adottare il regime di telelavoro, secondo le disposizioni e le indicazioni sopra specificate, anche per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto a tempo parziale.

Art. 14 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE E RECLAMI

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, secondo le consuetudini dell'azienda e non oltre il giorno 10 del mese successivo, mediante contanti o assegno o accredito bancario, secondo le esigenze aziendali che tengano conto della sicurezza e dei tentativi di rapina e nel rispetto della normativa antiriciclaggio. Su richiesta anche verbale del lavoratore potranno essere corrisposti acconti, anche mediante contanti, nel limite massimo fissato dall'attuale normativa antiriciclaggio.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'impresa, il nome del lavoratore, il periodo di paga a cui la retribuzione si riferisce nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equivalente, nonché sulla qualità della moneta in essa contenuta o dell'assegno bancario, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provvede perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa. 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.

Art. 15 - FERIE

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie di 160 ore retribuite pari a 4 settimane, intendendosi per tali 28 giorni di calendario.

Il lavoratore che ha superato il 5° anno di anzianità ha diritto ad un periodo di ferie pari a 30 giorni di calendario con retribuzione ragguagliata a 173 ore.

I giorni festivi di cui all'art. 7 (festività che ricorrono nel periodo di ferie) non sono considerate come ferie, e quindi non cumulabili alle stesse per cui si darà luogo ad un corrispondente della relativa indennità festiva o al prolungamento del periodo feriale.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro e con possibilità di scaglionamento in due tempi.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, spetteranno tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi di servizio prestato; conseguentemente, non saranno retribuiti i restanti giorni derivanti da chiusura aziendale per ferie.

In caso di licenziamento o di dimissioni, al lavoratore spetta il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati: le frazioni di mese superiori ai 20 giorni saranno conteggiate come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Non è ammessa la rinuncia, sia tacita o esplicita, al godimento annuale delle ferie. Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione, ed in via eccezionale, il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie stesse, gli sarà corrisposta la relativa indennità sostitutiva.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione di fatto.

Le singole giornate di ferie si intendono ragguagliate ad otto ore in relazione all'orario normale di 40 ore e la retribuzione sarà possibilmente corrisposta all'inizio del godimento delle ferie, assicurando comunque al lavoratore un congruo acconto.

Art. 16 - PREMIO PRESENZA

A tutti i lavoratori che nell'anno solare (1° gennaio- 31 dicembre) non si siano assentati ingiustificatamente dal lavoro per un massimo di giorni quattro lavorativi anche non consecutivi né per malattia entro lo stesso limite di giorni quattro, l'azienda corrisponderà, con lo statino paga del mese di febbraio dell'anno successivo, un premio presenza con retribuzione commisurata a 30 ore. Per i nuovi assunti detto premio decorrerà dall'anno successivo all'assunzione.

Non sono considerate assenze ingiustificate quelle derivanti da causa di morte del coniuge o di parenti entro il 3° grado né quelle conseguenti alla nascita di un figlio o visite mediche specialistiche documentate riguardanti il dipendente ovvero per malattie patologiche o per maternità limitatamente al periodo di astensione obbligatorio.

Art. 17- TREDICESIMA MENSILITA'

L'azienda é tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una tredicesima mensilità 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 per quanti sono i mesi di servizio prestato nell'impresa.

Le frazioni di mesi superiori ai 15 giorni saranno contate come mese intero.

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, le aziende – previo consenso del lavoratore interessato – potranno erogare mensilmente il rateo di 13^a mensilità, anche in forma percentualizzata, anticipandone, così, il pagamento dovuto nel mese di dicembre, calcolando detto rateo sulla retribuzione di fatto erogata nel mese. Alcuna integrazione a dicembre è dovuta nel caso di erogazione mensile del rateo maturato.

Art. 18 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Per ogni biennio di anzianità di servizio prestato alle dipendenze della stessa ditta e nella medesima categoria di appartenenza, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, il lavoratore avrà diritto ad a percepire uno scatto di anzianità determinato in base alla tabella che segue:

Livello	Importo scatto
1°	32,00
2°	29,00
3°	26,00
4°	23,00
5°	21,00
6°	19,00
7°	17,00

Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di sei bienni per ogni livello.

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 decorrono dal 1° del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità ed assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio del lavoratore al livello superiore, l'importo relativo agli scatti maturati sarà assorbito dal nuovo aumento ed inizia a decorrere lo scatto calcolato sull'importo del livello superiore a partire dal giorno di assegnazione al nuovo livello. Qualora, in conseguenza dell'assorbimento, ne consegua una minore retribuzione complessiva, l'eventuale differenza sarà corrisposta a titolo di superminimo individuale, fino al raggiungimento della retribuzione complessiva già erogata col precedente livello.

Art. 19 - IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Per l'igiene e la sicurezza del lavoro, valgono le norme di legge, con particolare riferimento ai D.Lgs. 626/94 ed 81/2008. Pertanto il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è un soggetto attivo del sistema di prevenzione e sicurezza, che ha principalmente la funzione di rappresentare i lavoratori nelle materie riguardanti la loro sicurezza e salute sul lavoro.

Tutti i lavoratori sono in genere coinvolti nel sistema di prevenzione e sicurezza aziendale. Pertanto devono:

- Osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti.
- Utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le eventuali sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza.
- Segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione e le eventuali condizioni di pericolo ad essi note, adoperandosi direttamente, in casi di urgenza e nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- Non rimuovere o modificare, senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo.
- Non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre non di loro competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.
- Sottoporsi ai controlli sanitari, qualora previsti.
- Contribuire, con il datore di lavoro, con i dirigenti ed i preposti all'adempimento degli obblighi imposti dalle autorità competenti o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute.

Il mancato rispetto da parte del dipendente delle misure adottate per la prevenzione e sicurezza aziendale comporterà l'adozione dei provvedimenti disciplinari previsti dal successivo art. 27.

Infine, le parti riconoscono che è necessario garantire ai lavoratori ed all'azienda la necessaria sicurezza del lavoro da intrusioni esterne, data la natura ed il valore del materiale oggetto di lavorazione. Pertanto, nel rispetto del disposto dell'art. 4 della L. 300/70 ed al fine di tutelare il patrimonio aziendale, l'azienda potrà sottoscrivere preventivi

accordi con le rappresentanze sindacali ovvero con i lavoratori stessi, mediante apposita assemblea, al fine di installare dispositivi audiovisivi ed apparecchi di videosorveglianza.

Art. 20 - INDUMENTI DI LAVORO

Al lavoratore che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi. L'azienda si fa carico di fornire in dotazione a ciascun lavoratore due divise all'anno.

Art. 21 - TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda entro il giorno successivo; anche telefonicamente,.

Alla comunicazione dovrà seguire, da parte del lavoratore ed entro due giorni dall'inizio malattia, l'invio del certificato medico attestante la malattia ovvero l'indicazione del numero di protocollo telematico del certificato rilasciato.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata e quindi non sarà comunque retribuita.

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi.

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

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere servizio, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso lavoratore con diritto all'indennità di fine rapporto, escluso il preavviso.

Il lavoratore che, entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia od infortunio non si presenti al lavoro, sarà considerato irrevocabilmente dimissionario con effetto dal giorno successivo al termine della malattia od infortunio. Il trattamento economico nel caso di infortunio è quello previsto dalla normativa vigente.

A) OPERAI ED APPRENDISTI

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto a percepire alle normali scadenze dei periodi di paga:

- a) l'anticipazione, da parte dell'azienda, ai sensi dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980 n. 33, di una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari ai due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal 21° in poi, posta al carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'I.N.P.S., secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n.33;
- b) un trattamento integrativo, da parte dell'azienda, dell'indennità a carico dell'INPS, fino a concorrenza, comprendendo anche detta indennità a carico INPS, delle seguenti aliquote della retribuzione netta giornaliera:
 - 50% per il secondo e terzo giorno (periodo di carenza) con esclusione del primo giorno che resta a carico del dipendente; in caso di malattia con durata complessiva superiore ai giorni 12, sarà corrisposta la carenza malattia nella misura del 100% per tutti i tre giorni;
 - 75% per i giorni dal 4° al 20°;
 - 100% per i giorni dal 21° al 180°.

In caso di malattia avente durata complessiva superiore ai dodici giorni di calendario, l'azienda corrisponderà la carenza malattia nella misura del 100%.

Per retribuzione netta giornaliera s'intende la retribuzione che il lavoratore avrebbe dovuto percepire in caso di normale svolgimento del rapporto al netto delle ritenute previdenziali e fiscali.

Il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, il certificato medico attestante la malattia ovvero il numero di protocollo telematico del certificato rilasciato.

Detto adempimento costituisce condizione essenziale per la percezione delle indennità economiche relativa al periodo di malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate della malattia indennizzate nel periodo precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui la lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Quanto previsto dal presente articolo avrà decorrenza normativa dall'1/01/2015..

B) IMPIEGATI

L'azienda corrisponderà il 50% della normale retribuzione per il secondo e terzo giorno (periodo di carenza) con esclusione del primo giorno che resta a carico del dipendente.

Inoltre, fino al compimento di 2 mesi continuativi di assenza, l'azienda dovrà corrispondere il 100% dello stipendio; per i successivi 4 mesi il 50% dello stipendio; per il successivo mese il 45% dello stipendio; gli ultimi 5 mesi avranno valenza solo al fine della conservazione del posto di lavoro senza alcun diritto ad indennità.

Art. 22 - CONGEDO MATRIMONIALE

Fermo restando le vigenti disposizioni in materia, i lavoratori di ambo i sessi hanno diritto in caso di matrimonio ad un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi con retribuzione commisurata a 120 ore.

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

La richiesta di congedo deve essere avanzata salvo casi eccezionali, dal lavoratore con preavviso di almeno sei giorni.

La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata, mediante consegna del certificato di matrimonio rilasciata dal Comune, entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 23 - TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- a) per i primi due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il parto di cui alla lettera c);

Il diritto di cui alla lettera c) è riconosciuto anche al padre lavoratore, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977 n° 903 alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione alla sentenza della Corte Costituzionale n° 1 del 19 gennaio 1987, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

Il diritto di cui alla lettera d) è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 9 dicembre 1977 n° 903, alle condizioni previste dallo stesso articolo.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'Art. 4 del D.P.R. 25 novembre 1976 n° 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, escluso gli effetti relativi alle ferie, alla mensilità supplementare ed al Trattamento di fine rapporto.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza, nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a), b), c) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla mensilità supplementare.

Durante il periodo di assenza obbligatorio e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della legge 23 dicembre 1978 n° 833, secondo le modalità stabilite dalle normative vigenti, ed anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art.1 della legge 29 febbraio 1980 n° 33.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980 n°33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'art. 6 della legge 9 dicembre 1977 n° 903.

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è di una sola ora quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre lavoratrice dipendente, al padre lavoratore, in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n° 170 del 21 febbraio 1993.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto dalla madre ed all'attestazione del datore di lavoro della stessa che non ne usufruisce. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorate agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda.

Per i detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'art.8 legge 9 dicembre 1977 n° 903.

I riposi di cui ai precedenti comma sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934 n° 635 sulla tutela del lavoro delle donne.

La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore ai tre anni, dietro presentazione del certificato medico. L'assenza non è retribuita.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, fermo restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7 della legge 9 dicembre 1977 n° 903.

I periodi di assenza di cui ai due comma precedenti sono computati nell'anzianità di servizio, escluso gli effetti relativi alle ferie ed alla mensilità supplementare ed al trattamento di fine rapporto, ai sensi dell'art. 7,ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971 n° 1204.

Art. 24 - ASSENZE

Le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa. Il datore di lavoro deve essere avvertito, anche telefonicamente, nel giorno dell'assenza.

L'assenza ingiustificata sarà punita con una multa variabile dal 2 al 5% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate. Prolungandosi l'assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente le festività, il lavoratore potrà essere licenziato ai sensi dell'art. 28 (licenziamento per mancanza).

Il lavoratore che per 10 giorni, anche non consecutivi, in un anno si assenta senza giustifica per malattia, può essere licenziato.

L'assenza, ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Art. 25 - PERMESSI

Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare l'azienda senza regolare autorizzazione.

Ai delegati aziendali dovranno essere riconosciuti permessi retribuiti per lo svolgimento di attività sindacale fino ad un massimo di 36 ore annue.

Al dipendente potranno essere concessi permessi retribuiti nella misura massima di giorni tre all'anno in caso di documentata grave infermità o di decesso del coniuge o di un parente entro il 2° grado. La concessione del permesso è subordinata ad una preventiva comunicazione al datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso ed i giorni nei quali sarà utilizzato e andrà documentato da certificazione di decesso o, nei casi di grave infermità, da idonea certificazione del medico specialista del S.S.N. Il permesso dovrà essere utilizzato entro giorni sette dal decesso o dall'accertamento di insorgenza di gravi infermità e dalla necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Art. 26 - CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI PERSONALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente il lavoratore deve farne richiesta al proprio datore di lavoro.

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna e, alla cessazione del rapporto di lavoro, deve restituirli prima di lasciare il servizio. In mancanza gli saranno addebitati, a costo d'acquisto, e detratti dalle sue competenze.

E' preciso obbligo del lavoratore conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed 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 alcuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'impresa di rivalersi per danni di tempo e di materiali subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare dello stesso deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui ai commi precedenti potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione stessa in quota non superiore al 10% della retribuzione di fatto.

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

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

Art. 27 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni al presente contratto ed alle relative norme saranno punite con:

- a) richiamo verbale;
- b) multa fino ad un massimo di 3 ore di retribuzione;
- c) sospensione fino ad un massimo di tre giorni;
- d) licenziamento ai sensi dell'art. 29 (licenziamento per mancanza).

I proventi delle multe e delle trattenute che non rappresentano risarcimento di danni, dovranno essere versati all'INPS.

Art. 28 - RICHIAMO VERBALE, MULTE E SOSPENSIONI

Il richiamo verbale e le multe 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 (inizio di lavoro o lo sospenda o ne anticipi la sospensione);
- ometta di registrare l'orario di entrata ed uscita mediante rilevatori appositi;
- 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 in stato di ubriachezza;
- contravvenga al divieto di fumare nei locali aziendali;
- in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o del regolamento aziendale o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.

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

Art. 29 - LICENZIAMENTO PER MANCANZA

L'azienda potrà provvedere al licenziamento del lavoratore senza preavviso nei seguenti casi:

- insubordinazione verso i superiori;
- reati per i quali siano intervenute condanne penali e per i quali, data la loro natura, si renda impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- lavori fuori dell'azienda, in proprio o per conto terzi, in concorrenza con la stessa ditta;
- rissa all'interno dell'impresa, furto, frodi e danneggiamenti volontari o con colpa, di materiali per l'impresa e di materiali di lavorazione;
- trafugamento di schizzi, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'impresa;
- lavorazione e costruzione nell'interno dell'azienda, senza autorizzazione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi;
- assenza ingiustificata per tre giorni di seguito o per tre volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno, intendendosi giorni 365 consecutivi;
- assenza per 10 giorni anche non consecutivi, senza giustificata per malattia, salvo i casi di permesso.

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

Per quanto riguarda non espressamente previsto dagli artt. 27, 28 e 29 ed in quanto applicabili, valgono le vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 30 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 29 (licenziamento per mancanza) e le dimissioni del lavoratore non in prova potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di :

- a) - 10 giorni lavorativi per gli operai e gli apprendisti;
- b) - 1 mese di calendario per gli impiegati.

Al lavoratore durante il periodo di preavviso potranno essere concessi brevi permessi non retribuiti per la ricerca di una nuova occupazione, compatibilmente con le esigenze di lavoro e tranne in caso di dimissioni.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra parte una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Art. 31- TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un'indennità per T.F.R. da calcolarsi secondo quanto disposto dalle vigenti norme di legge ed in applicazione delle procedure disciplinate dal precedente C.C.R.L. 1/1/95-31/12/98.

Art. 32 - RETRIBUZIONE

Di norma la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

- a) paga base
- b) eventuali scatti di anzianità.

Le parti hanno inteso conglobare, col rinnovo del presente contratto, le voci previste dal previgente contratto per paga base, indennità di contingenza ed E.D.R.

Art. 33 - RETRIBUZIONE DI FATTO

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 32 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo, ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro supplementare o straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 34 - RETRIBUZIONE MENSILE IMPIEGATI

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa per gli impiegati e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce, pertanto, a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 35 - QUOTA GIORNALIERA

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

Art. 36 - QUOTA ORARIA

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per divisore convenzionale 173 per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali.

Art. 37 - MINIMI TABELLARI RETRIBUTIVI

La retribuzione scaturente dall'applicazione del contratto scaduto resta fissata, fino al 31 dicembre 2014, nella seguente misura:

TABELLA A

Livello	Minimo tabellare	Contingenza	E.D.R.	Totale
1°	613,73	465,96	10,33	1.090,02
2°	551,57	463,66	10,33	1.025,56
3°	486,83	460,83	10,33	957,99
4°	418,98	457,91	10,33	887,22
5°	382,81	457,91	10,33	851,05
6°	347,15	455,36	10,33	812,84
7°	316,82	455,36	10,33	782,51

A far tempo dall'1/01/2015, al personale qualificato verrà erogato il seguente aumento salariale così ripartito temporalmente:

TABELLA B

Livello	Aumento salariale	Al 01/01/2015	Al 01/06/2015
1°	120,00	60,00	60,00
2°	110,00	55,00	55,00
3°	100,00	50,00	50,00
4°	90,00	45,00	45,00
5°	75,00	37,50	37,50
6°	60,00	30,00	30,00
7°	40,00	20,00	20,00

TABELLA C

Minimo retributivo con decorrenza 01/01/2015 con importi arrotondati.

Livello	Retribuzione conglobata
1°	1.150,00
2°	1.081,00
3°	1.008,00
4°	932,00
5°	888,50
6°	843,00
7°	803,00

TABELLA D

Minimo retributivo con decorrenza 01/06/2015

Livello	Retribuzione conglobata
1°	1.210,00
2°	1.136,00
3°	1.058,00
4°	977,00
5°	926,00
6°	873,00
7°	823,00

N.B. La retribuzione di cui alle tabelle C e D che precedono congloba il precedente minimo tabellare, la contingenza e l'e.d.r. prevista dal previgente C.C.R.L.

Dichiarazione a verbale

Eventuali aumenti ad personam riconosciuti dalle aziende al personale in servizio ed specificamente indicati come superminimo individuale o superminimo riassorbibile potranno essere riassorbiti negli aumenti contrattuali sopra esplicitati solo se corrisposti successivamente al 31/12/2008. Eventuali superminimi erogati precedentemente continueranno ad essere elemento aggiuntivo della retribuzione fissata contrattualmente.

Art. 38 - ARRETRATI

Stante il lasso di tempo intercorso, le parti espressamente concordano una erogazione lorda a titolo un tantum per vacanza contrattuale, con erogazione suddivisa in due tranches da corrispondersi con le retribuzioni del mese di novembre 2014 e marzo 2015 al solo personale in servizio all'1/1/2014, come da tabella che segue:

Livello	Importo una tantum	Novembre 2014	Marzo 2015
1°	150,00	75,00	75,00
2°	137,50	68,75	68,75
3°	125,00	62,50	62,50
4°	112,50	56,25	56,25
5°	93,75	46,87	46,88
6°	75,00	37,50	37,50
7°	50,00	25,00	25,00

Art. 39 - PROSPETTO PAGA

La retribuzione da corrispondere al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto di paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Art. 40 - CONGEDI RETRIBUITI

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti.

I lavoratori studenti, compresi gli universitari, che devono sostenere prove di esame, in base alla legge 20 maggio 1970 n° 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti ed ogni altro mezzo idoneo di prova).

Art. 41 - CONDIZIONI DI MAGGIOR FAVORE

Restano validi tutti i diritti e le condizioni di miglior favore acquisiti dai lavoratori prima dell'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 42 – APPLICAZIONE

Le modifiche economiche e normative previste dal presente rinnovo contrattuale avranno effetto dal 01/01/2015.

PARTE SPECIALE

APPRENDISTATO

Regolamentazione per la disciplina dell'apprendistato nelle aziende esercenti la lavorazione del corallo, cammei, madreperla ed affini nonché delle relative montature in metalli preziosi, semipreziosi e leghe.

Premessa

Nel quadro generale di un rilancio dell'istituto dell'apprendistato – ribadito anche dal DI 34/2014 poi convertito nella legge 78/2014 - quale contratto di lavoro “finalizzato alla formazione e occupazione dei giovani” (art. 1, comma 1, D. Lgs. 167/2011) e di un ruolo di assoluta centralità che lo stesso Testo Unico del 2011 – il quale ha completamente riformato l'istituto abrogando la previgente normativa in materia – aveva già accordato alla contrattazione collettiva, le Organizzazioni firmatarie, nell'ottica di una più larga intesa per la determinazione di nuove relazioni sindacali, considerato il mutato assetto legislativo nonché economico e sociale in cui si inquadra il rapporto di lavoro, convengono di rivedere la disciplina contrattuale dell'apprendistato – in particolare nella tipologia “apprendistato professionalizzante” – riconoscendo in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.

Pertanto, considerata la revisione normativa in materia, recepiscono l'ampia delega concessa dal suddetto D. Lgs. 167/2011 alla contrattazione collettiva nel riformulare (alla luce anche del recente intervento del DI 34/2014) la disciplina dell'apprendistato, ispirandosi anche a quanto nel frattempo regolamentato dalla contrattazione collettiva nazionale “di settori affini” con riferimento ai profili normativi ed economici dell'istituto (si veda principio della retribuzione in percentuale anziché sotto-inquadramento dell'apprendista stabilito dal CCNL “Oreficeria – Aziende artigiane”).

Il contratto di apprendistato resta attualmente definito secondo le tre seguenti tipologie:

- a) **contratto di apprendistato per la qualifica professionale;**
- b) **contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere;**
- c) **contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.**

In attesa che la nuova normativa sull'apprendistato venga pienamente attuata anche con riferimento alla regolamentazione dei profili formativi rimessi alle Regioni, le parti concordano la presente rivisitazione dell'istituto dell'apprendistato definito “professionalizzante o di mestiere”, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Le parti si impegnano a promuovere intese con la Regioni per le parti che la legge ad essa demanda.

Norma transitoria - Agli apprendisti assunti precedentemente alla data del 25 aprile 2012 – periodo transitorio previsto fino alla piena entrata in vigore del richiamato Testo Unico - continueranno ad applicarsi la normativa previgente alla piena entrata in vigore del D. Lgs 167/2011 e le disposizioni economiche e normative di cui alla parte speciale “Apprendistato” del C.C.R.L. del 1 settembre 2006.

Art. 1 - Apprendistato sfera di applicazione

Per la definizione delle tre tipologie di apprendistato attualmente previste si richiamano integralmente gli articoli 3, 4 e 5 del D. Lgs. 167/2001:

Art. 3

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al

compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

2. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi: a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226; b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226; c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

Art. 4

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del

Decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.

3. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

4. Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, ivi comprese le durate minime.

Art. 5

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del d.p.c.m. 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

2. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

3. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Per il contratto di apprendistato per il diploma e la qualifica professionale le parti sono consapevoli della mancanza di una chiara regolamentazione dei profili formativi da parte della Regione Campania e però, ritenendo che tale tipologia contrattuale possa favorire nelle aziende l'ingresso di giovani aventi età tra i 15 ed i 25 anni e quindi anche inferiore a quella prevista per l'apprendistato professionalizzante, si adopereranno per dare pratica attuazione a tale tipologia. Pertanto, ai sensi dell'articolo 3, comma 7, della legge regionale 20/2012 ("Testo unico dell'apprendistato della Regione Campania"), le parti si impegnano a promuovere intese con la Regione Campania ed istituti scolastici allo scopo di realizzare percorsi di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, con particolare riferimento all'acquisizione di competenze artigiane. Potranno, quindi, con successivo accordo, prevedere per il settore corallo ed affini l'applicabilità di tale istituto, anche con l'alternanza scuola-lavoro.

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per il conseguimento di tutte le qualifiche professionali comprese nel II, III e IV livello della classificazione del personale già operata dal C.C.R.L. del 1 settembre 2006, trattandosi di profili professionali caratterizzati la figura dell'artigiano come definiti dall'art. 4, comma 2, T.U. 14/09/2011, n° 167 come integrato dalla L. 99/2013.

Art. 2 – Condizioni di applicabilità

La facoltà di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante è esercitabile da tutti i datori di lavoro. Per i datori che occupino almeno 50 dipendenti l'assunzione di un nuovo apprendista è subordinata al mantenimento in servizio di almeno il 20% dei lavoratori assunti contratti di apprendistato nei 36 mesi precedenti.

Da detto computo sono esclusi i rapporti cessati per:

- recesso durante il periodo di prova;
- dimissioni;
- licenziamento per giusta causa.

Si considerano mantenuti in servizio gli apprendisti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato a tempo indeterminato anteriormente alla scadenza naturale del periodo formativo.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti precedentemente assunti nel periodo interessato.

Le parti, nel prendere atto dell'esclusione dalla sfera di applicazione del contratto di apprendistato di tipo professionalizzante dei soggetti che abbiano assolto l'obbligo scolastico ma non ancora compiuto i 18 anni, riconoscono la valenza dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale quale opportunità di ingresso nel mondo del lavoro, rimandando tuttavia, la relativa applicazione, a successivi e più precisi interventi della legislazione nazionale o/o regionale in riferimento alle qualifiche professionali e alle concrete modalità di erogazione della formazione, compresa la possibilità di promuovere specifiche intese con Regione, università, istituti scolastici ed enti di formazione allo scopo di realizzare percorsi di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale con particolare riferimento all'acquisizione di competenze artigiane come previsto dalla legge regionale Campania n. 20 del 10 luglio 2012 all'articolo 3, comma 7.

Art. 3- Proporzion e numerica

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Le disposizioni relative alla proporzione numerica sopra riportate non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Art. 4 - Durata

Ai sensi dell'articolo 4, comma 2, del D. Lgs 167/2011 ed in linea con i documenti di prassi diramati dal Ministero del Lavoro (in particolare, interpello n. 40/2011), la durata del contratto di apprendistato professionalizzante è così fissata in relazione alla qualifica da raggiungere:

36 MESI

PROFILI AREA AMMINISTRAZIONE

- tecnico addetto al controllo di gestione;
- tecnico addetto alla contabilità generale;
- tecnico addetto alla fatturazione;
- tecnico addetto alla gestione del personale.

Nella suddetta area di attività l'addetto è in grado di raccogliere, selezionare ed elaborare informazioni e dati, semplici o complessi in relazione alla qualifica da conseguire, lavorare su procedure ordinarie predeterminate ed 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 compreso quelli telematici, smistare documenti cartacei ed informatici, organizzare, accedere ed utilizzare archivi.

PROFILI AREA COMMERCIALE

- tecnico addetto all'ufficio tecnico e progettazione;
- tecnico addetto ai servizi commerciali;
- venditore, viaggiatore e piazzista;
- tecnico addetto alla vendita nel negozio/spaccio.

PROFILI AREA LOGISTICA

- Magazziniere;
- Addetto alla movimentazione e stoccaggio

Per individuare le figure di riferimento si è partiti dall'analisi di tutte le qualifiche che possono essere oggetto di un contratto di apprendistato, considerando anche i livelli più elevati che marginalmente possono essere oggetto di apprendistato

60 MESI

PROFILI PROFESSIONALI CARATTERIZZANTI LA FIGURA DELL'ARTIGIANO:

PROFILI AREA OPERATORI DI PRODUZIONE

Comparto taglio: tagliatore provetto con profonda conoscenza della materia, tagliatore con specifiche conoscenze tecniche, tagliatore;

Comparto aggarbatura, rociatura, bucatura: garbatore provetto con profonda conoscenza della materia, garbatore con specifiche conoscenze tecniche, garbatore; rociatore con specifiche conoscenze tecniche, rociatore; sgrossatore provetto con profonda conoscenza della materia, sgrossatore con specifiche conoscenze tecniche, sgrossatore; bucatrice con specifiche conoscenze tecniche, bucatrice di madreperla ed affini;

Comparto finitura: finitore provetto con profonda conoscenza della materia, finitore con specifiche conoscenze tecniche;

Comparto incisione, incassatura e cesellatura: incisore provetto coralli e cammei, incisore provetto metalli preziosi e semipreziosi; cesellatore provetto; cesellatore; incassatore provetto, incassatore, modellista;

Comparto laminatura, martellatura, trafilatura e bagno galvanico: laminatore; martellatore; trafilatore; compositore di leghe componenti bagni galvanici, addetto ai bagni galvanici; sgrassatore; stampatore; pulitore con specifiche conoscenze tecniche, pulitore; stuccatore;

Comparto conta e peso, selezione prodotto, infilatura: addetto alla conta e peso; selezionatore di prodotto; maestra infilatrice provetta, infilatrice con specifiche conoscenze tecniche, infilatrice;

Comparto manutenzione: manutentore provetto, manutentore.

PROFILI AREA COORDINAMENTO DELLA PRODUZIONE

Comparto taglio: tagliatore provetto con profonda conoscenza della materia;

Comparto aggarbatura, rociatura, bucatura: garbatore provetto con profonda conoscenza della materia, sgrossatore provetto con profonda conoscenza della materia, sgrossatore con specifiche conoscenze tecniche, bucatrice con specifiche conoscenze tecniche;

Comparto finitura: finitore provetto con profonda conoscenza della materia

Comparto incisione, incassatura e cesellatura: incisore provetto coralli e cammei, incisore provetto metalli preziosi e semipreziosi; cesellatore provetto;

Comparto bagno galvanico, pulitura: compositore di leghe componenti bagni galvanici,; pulitore con specifiche conoscenze tecniche;

Comparto infilatura: maestra infilatrice provetta;

Comparto manutenzione: manutentore provetto.

Area di attività:

L'operatore di produzione effettua l'avvio, la gestione e/o la regolazione delle macchine in dotazione, curandone il normale andamento e la funzionalità, e realizza, con adeguato standard qualitativi, le principali lavorazioni proprie del comparto in cui è inserito.

Conoscenze e competenze di settore:

Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema produttivo, le principali materie prime utilizzate, il ciclo di produzione ed i relativi macchinari per i diversi comparti, operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscenze e competenze generali di profilo:

Saper effettuare l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione, secondo i parametri relativi al regolare funzionamento delle macchine; saper gestire le operazioni di intervento volte a ristabilire l'ottimale attività del parco-macchine affidato; conoscere la struttura e le caratteristiche dei prodotti realizzati, le relative tecnologie di formazione ed i principali processi di trattamento del prodotto.

Conoscenze e competenze specifiche di comparto:

Conoscere le materie prime e/o accessori, il ciclo di produzione, i macchinari utilizzati e le tecniche di lavoro del proprio comparto; acquisire le competenze operative relative in particolare alle seguenti fasi:

- per il comparto taglio: studio del materiale da tagliare, segnatura, tagliatura;
- per il comparto aggarbatura, rociatura, bucatura: studio del materiale da trattare, incollatura del pezzo sul fusillo, aggarbatura, rociatura, bucatura;
- per il comparto finitura: pulitura del materiale, lucidatura;
- per il comparto incisione, incassatura e cesellatura: studio del materiale da trattare, segnatura dell'incisione da effettuare, abbozzatura dell'incisione, rifinitura, incassatura del pezzo; lavoro di cesellatura;
- per il comparto laminatura, martellatura, trafilatura e bagno galvanico: studio del materiale da trattare, inserimento dello stesso nel laminatoio, laminatura del materiale, martellatura dello stesso, operazione di trafilatura, bagno galvanico;
- per il comparto conta e peso, selezione prodotto, infilatura: selezione del materiale, conta dei pezzi, pesatura;
- per il comparto manutenzione: manutenzione delle macchine e delle attrezzature in uso..

I profili formativi che seguono si riferiscono alle figure trasversali del settore e sono immediatamente applicabili da parte delle aziende. Essi descrivono conoscenze e competenze utili a redigere il Piano Formativo Individuale che costituisce l'effettivo percorso formativo dell'apprendista e che è parte integrante del contratto individuale di apprendistato. Le figure professionali sono state individuate per gruppi in funzione di aree di attività e competenze comuni e, pertanto, i profili formativi indicati devono essere considerati un riferimento da utilizzare seguendo il criterio dell'analogia nel caso di figure professionali non specificamente individuate. Le parti si riservano di intervenire successivamente sui profili formativi indicati per operare modifiche od integrazioni

Art. 5- Assunzione

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è obbligatorio un contratto in forma scritta, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale, redatto anche in forma sintetica.

La registrazione della formazione “on the job” dovrà essere effettuata su apposito libretto formativo da aggiornare nel corso del rapporto di lavoro. Nel piano formativo è obbligatorio indicare un tutor o referente aziendale dell'apprendista.

Art. 6 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alla Regione, ai sensi dell'art. 49, comma 5, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspiccate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Art. 7- Periodo di prova

Il periodo di prova avrà la durata di mesi due, rinnovabile per altri due mesi, trattandosi di lavoro di natura tecnica richiedente particolare perizia.

Durante il suddetto periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art. 7 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perchè possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
- e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 8 - Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 9 - Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal C.C.R.L. per gli operai ed impiegati di corrispondente categoria, con riferimento particolare ad orario di lavoro, ferie e gratifica natalizia.

Le ore di formazione, anche di natura trasversale ed esterna all'azienda, sono retribuite e comprese nell'orario di lavoro. Sono fatti salvi, altresì, gli accordi in materia già esistenti alla data di stipula del presente rinnovo.

Art. 11 - Preavviso e recesso

Al termine del periodo formativo, che coincide con la durata del contratto di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'art 2118 c.c., nel rispetto dei termini di preavviso fissati dal C.C.R.L. 1 settembre 2006 con riferimento alla qualifica professionale da conseguire. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Durante il periodo di formazione è invece vietato recedere dal contratto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Art. 12 – Malattia ed infortunio

All'apprendista non in prova compete, in caso di malattia e infortunio, un trattamento economico tale da comportare per l'azienda oneri corrispondenti a quelli sostenuti per gli operai e per gli impiegati, a seconda della mansione da conseguire.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni, a discrezione del datore di lavoro, sarà possibile prolungare il periodo di apprendistato – previa comunicazione scritta all'apprendista – per una durata pari a quella della sospensione dal lavoro.

Art. 13 – Trattamento economico

Il trattamento economico è determinato dall'applicazione delle seguenti percentuali sulla retribuzione della categoria di inquadramento finale:

Apprendistato durata 36 mesi

Scaglione	Percentuale
Primo anno	55%
Secondo anno	60%
Terzo anno	70%
Quarto anno	100%

Apprendistato durata 60 mesi

Scaglione	Percentuale
Primo anno	50%
Secondo anno	55%
Terzo anno	60%
Quarto anno	70%
Quinto anno	80%
Sesto anno	100%

Art 14- Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

Art. 15 – Periodo formativo

In funzione della qualifica professionale da conseguire, le modalità di erogazione “on the job” della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche saranno fissate, all'atto dell'assunzione, nel piano formativo individuale tenendo anche conto dell'età dell'apprendista.

Inoltre, la formazione di tipo professionalizzante è integrata, nei limiti delle risorse disponibili, dall'offerta pubblica disciplinata dalle Regioni. Questo tipo di formazione è finalizzato all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiori a 120 ore nell'arco del triennio o del quinquennio, a seconda della durata del periodo formativo, ridotte a 80 ore se l'apprendista è in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado o di diploma professionale, o a 40 ore se l'apprendista possiede una laurea.

Qualora le Regioni non propongano un'offerta formativa pubblica entro 45 giorni dall'instaurazione del rapporto di apprendistato (la comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro si intende effettuata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modifiche) comunicando alle aziende calendario e sedi disponibili per la formazione trasversale dell'apprendista, quest'ultima potrà essere garantita discrezionalmente dal datore di lavoro avvalendosi eventualmente di apposite lezioni in aula organizzate dall'associazione datoriale di categoria ASSOCORAL con l'intervento di docenti qualificati ovvero da convenzioni stipulate con enti di formazione pubblici o privati..

Circa le modalità di erogazione della formazione trasversale, le parti dichiarano inoltre di recepire eventuali nuove disposizioni di legge più favorevoli o documenti di prassi di futura emanazione tesi a dare interpretazione alle recenti modifiche normative introdotte dal DL 34/2014 poi convertito nella legge 78/2014.

Art. Art 16- Formazione: contenuti

Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente C.C.R.L.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro;

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le parti firmatarie del presente C.C.R.L. considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra regione/province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti.

Art. 17 - Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor. Le competenze e le funzioni del tutor sono quelle previste dalla normativa vigente. Per il tutor aziendale non sono previste ore di formazione.

Il tutor contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore od un suo delegato.

Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutore, ai sensi dell'art. 49, comma 5, lett. e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, comprendendo fra questi anche i titolari, o i loro familiari coadiutori, delle imprese con meno di 35 dipendenti.

Art. 18 Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia, con particolare riferimento al D.Lgs. 167/2011 e successive modifiche, nonché eventuale normativa regionale.

Art. 19 - Applicazione

Le modifiche economiche e normative previste dal presente rinnovo contrattuale avranno effetto dal 01/01/2015 per il personale in servizio. Resta salva la facoltà per le aziende di procedere all'assunzione di apprendisti prima della data dell'1/1/2015, applicando già la riformata disciplina economica e normativa prevista dal presente accordo.