

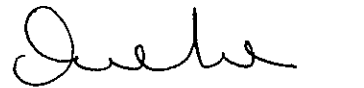
IPOTESI DI ACCORDO

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

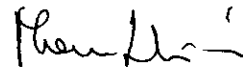
FEDERORAFI



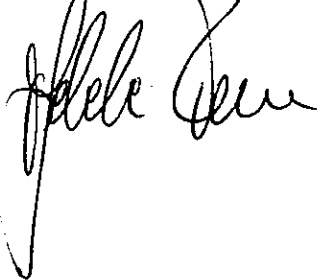
FIM



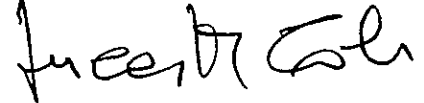
FIOM



ASSOCIAZIONE ARGENTIERI



UILM



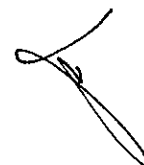
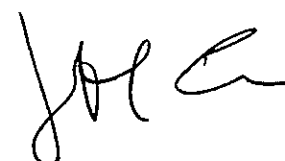
Vicenza, 21 aprile 2008

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



## CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

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



## DISCIPLINA GENERALE

### SEZIONE PRIMA

#### SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

##### Art. 1



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

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

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

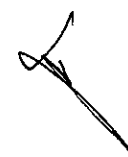
I dati di cui sopra, in particolare quelli relativi ai punti d) e f) laddove possibile e qualora disponibili, verranno elaborati in termini disaggregati per aree interregionali come di seguito identificate:

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

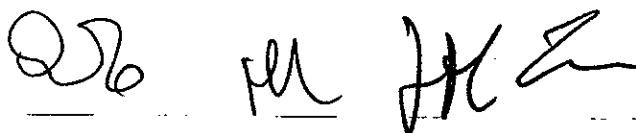
In relazione a tali aree saranno altresì fornite, ove disponibili, informazioni globali riferite alle previsioni di investimento e alle eventuali operazioni di ristrutturazione, di scorporo e di decentramento permanente di importanti fasi delle attività produttive in atto, qualora dette operazioni comportino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

##### Art. 2

#### INFORMAZIONI A LIVELLO TERRITORIALE



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



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

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

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

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

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

le parti potranno addivenire a valutazioni congiunte:

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

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

Art. 3



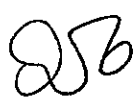
#### INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE IN SEDE AZIENDALE

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Art. 4



#### MOBILITÀ ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLO STABILIMENTO

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

#### Art. 5

#### CONTRAZIONE TEMPORANEA DELL'ORARIO DI LAVORO

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

#### Art. 6

#### FORMAZIONE PROFESSIONALE

Federorafi - Associazione Argentieri e Fim, Fiom, Uilm riconoscono concordemente che la valorizzazione professionale delle risorse umane è essenziale ai fini dell'incremento quantitativo e del miglioramento qualitativo dell'occupazione.

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



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

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

## Art. 7

### PARI OPPORTUNITÀ

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

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

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

#### 7.1 informazioni in materia di pari opportunità

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

QB JRC  
ML

## DISCIPLINA GENERALE

### SEZIONE SECONDA

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

Art. 5 invariato rispetto al testo concordato il 30.1.2006

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized initial 'F' followed by a series of connected loops and a long horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, appearing as a stylized 'S' or 'B' followed by a horizontal line.A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'H' followed by a horizontal line.A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'X' or 'A' followed by a horizontal line.

## DISCIPLINA GENERALE

### SEZIONE TERZA

Art. 1 bis soppresso

Art. 2 invariato

Art. 3 soppresso

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

Art. 5 bis invariato

Art. 8 soppresso

Art. 9 invariato

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

Art. 26 invariato

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

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

*9 face*

*286*

*111*

*K*

**DISCIPLINA GENERALE  
SEZIONE TERZA**

**DISCIPLINA COMUNE  
DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO**



Art. 1

**ASSUNZIONE**

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

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

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

Nota a verbale.

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



## DISCIPLINA GENERALE

### SEZIONE TERZA



#### ART. 4

#### CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

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

#### C) MOBILITA' PROFESSIONALE

Premesso che:

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

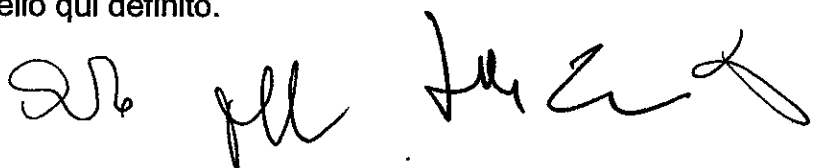
2) Le aziende, compatibilmente con le specifiche esigenze tecniche e con le esigenze organizzative ed economico-produttive, possono promuovere lo studio di nuove forme di organizzazione del lavoro che tendano a raggiungere gli obiettivi di cui al punto 1). Le successive sperimentazioni, in aree da individuare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

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

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

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

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



### I. Passaggio dalla 1a alla 2a categoria

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

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

### II. Passaggio dalla 2a alla 3a categoria

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

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

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

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

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

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

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

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

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

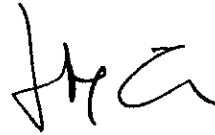
c) I lavoratori inquadrati nella 2a categoria di cui al 2° alinea delle relative declaratorie dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno alla 3a categoria.

### COMMISSIONE PARITETICA PER LO STUDIO DELLA CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Per la vigenza contrattuale viene confermata la "Commissione paritetica per lo studio della classificazione dei lavoratori" con il compito di:

- A) esaminare le evoluzioni dei profili professionali in relazione all'introduzione di tecnologie di processo profondamente innovative;
- B) proporre alle Parti stipulanti il C.C.N.L. integrazioni o aggiornamenti, nell'ambito della Disciplina Speciale parte prima, sulla base delle risultanze degli esami e riguardanti fenomeni di rilevante evoluzione professionale.
- C) esaminare la possibilità di giungere ad una proposta condivisa modificatoria dell'attuale disciplina contrattuale in materia, valutando anche a tal fine eventuali esperienze di modifica già elaborate in altri settori merceologici affini ed in quanto compatibili con le particolari caratteristiche dei settori orafo-argentiero.

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



## DISCIPLINA GENERALE

### SEZIONE TERZA

#### Art. 5 - ORARIO DI LAVORO

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

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

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

Il limite di cui all'art. 13 comma 1 del Dlgs 8.4.2003 n. 66 per i lavoratori notturni che prestino orario plurisettimanale, è riferito al ciclo temporale completo nell'ambito del quale si realizza la media di orario plurisettimanale, ovvero il ciclo di avvicendamento per lavoratori a turni avvicendati; negli altri casi di lavoro notturno l'arco di riferimento è il periodo bisettimanale; in relazione a quanto previsto dal D.lgs. medesimo è considerato lavoro notturno agli effetti di legge quello svolto dalle ore 22,00 alle ore 5,00 antimeridiane. L'orario giornaliero di lavoro sarà di norma esposto in apposita tabella.

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

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

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

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

Allegato all'art. 5

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

Personale addetto alla vigilanza dell'azienda e degli impianti.

Personale addetto ai trasporti terrestri.

Personale che lavora a turni.

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

PERMESSI ANNUI RETRIBUITI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

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

#### NORME TRANSITORIE

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

#### DICHIARAZIONE COMUNE

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

#### NOTA A VERBALE

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

## DISCIPLINA GENERALE

### SEZIONE TERZA

#### Art. 6

#### CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)

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

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

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

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

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

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

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

Le prestazioni supplementari saranno retribuite con la maggiorazione del 15% sulla paga base di fatto ed il relativo compenso si intende onnicomprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti e non avrà incidenza su Tfr..

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

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

terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; necessità di accudire i figli fino al compimento dei sette anni.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'impresa, la r.s.u. potrà richiedere un incontro per un esame di eventuali soluzioni.

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

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale all'efficienza e all'articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa e all'interesse del lavoratore e amministrato secondo criteri di proporzionalità diretta di tutti gli istituti normativi ed economici, se compatibili con le sue particolari caratteristiche.

#### NOTA A VERBALE

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

A handwritten signature consisting of several fluid, connected strokes, possibly representing the initials 'M.C.' followed by a flourish.A handwritten signature consisting of a few simple, rounded strokes.A handwritten signature consisting of several vertical, slightly curved strokes.A handwritten signature consisting of a few sharp, intersecting strokes.

**DISCIPLINA GENERALE**  
**SEZIONE TERZA**

ART. 7

**-CONTRATTI DI NATURA TEMPORANEA**



**A) CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

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

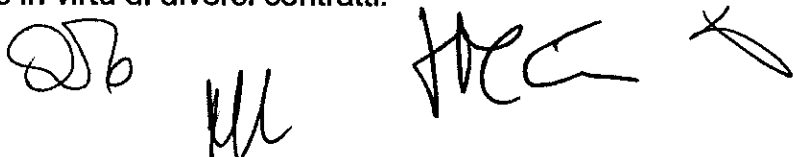
L'azienda informerà semestralmente la RSU sulle dimensioni quantitative ed i motivi del ricorso al contratto a termine e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

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

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

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

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



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

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

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

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

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


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

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

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

## B) CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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



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

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

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

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

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

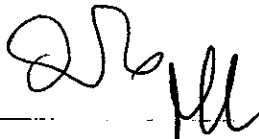
In caso di successiva assunzione del lavoratore somministrato, ai fini del trattamento retributivo del medesimo si terrà conto di quanto previsto al comma primo del presente articolo al fine di non determinare condizioni economiche di peggior favore rispetto a quelle già fruite in qualità di lavoratore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

#### Dichiarazione a verbale

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

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

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





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

#### Norma transitoria

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

- a) i rapporti a termine e i contratti di somministrazione in corso alla data di stipula del presente contratto nazionale continuano fino al termine previsto dei relativi contratti, anche in deroga alle previsioni di cui sopra;
- b) i periodi di lavoro già effettuati alla data di stipula del presente contratto nazionale si computano, insieme ai periodi di lavoro successivi, ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al presente articolo, decorsi 15 mesi dalla medesima data.



## DISCIPLINA GENERALE

### SEZIONE TERZA

#### Art. 10



#### PREMIO DI RISULTATO

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

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

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

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

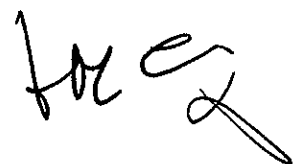
L'erogazione del Premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e di variabilità in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle Parti.

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

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

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

NOTE A VERBALE



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

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



## DISCIPLINA GENERALE

### SEZIONE TERZA

#### Art. 25

Ambiente di lavoro - Igiene e sicurezza.


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

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

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

In particolare:

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



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

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

I lavoratori in particolare devono:

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

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

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

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

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

  
SB      RL      Jca

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

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

## DISCIPLINA GENERALE

### SEZIONE TERZA



Art. 34

### DECORRENZA E DURATA

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

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

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

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



DISCIPLINA GENERALE – SEZIONE TERZA



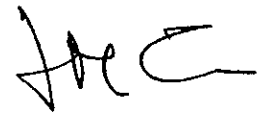
Art. .... Numerazione da definire - TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

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

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

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

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



## DISCIPLINA GENERALE – SEZIONE TERZA

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

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

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

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

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

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

Al lavoratore sarà conservato il posto:

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

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

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

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

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

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

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

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

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

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

*[Handwritten signature]*

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

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

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

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

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

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

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

*[Handwritten initials: SB, JRC, ML, and a cross mark]*

## DISCIPLINA GENERALE

### SEZIONE III

#### ART. ....numerazione da definire - TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza e inviare alla medesima entro il giorno successivo il certificato medico attestante la malattia. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno successivo alla scadenza del periodo di assenza indicata nel certificato medico precedente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti: mesi 9;
- b) per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti: mesi 12;
- c) per anzianità di servizio oltre i 10 anni: mesi 15.

Resta salvo quanto previsto dalla legge n. 1088 del 1970 per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

procedere alla risoluzione del rapporto.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia, per i lavoratori valgono le norme di legge regolanti la materia.

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto, come di seguito descritto, operando i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 2 mesi e metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre i 10 anni, l'intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi.

Nell'ipotesi di ricaduta il trattamento sarà il seguente:

- per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti: mesi 9, di cui mesi 2 a intera retribuzione globale e mesi 7 a metà retribuzione globale;
- per anzianità di servizio oltre 5 anni compiuti: mesi 12, di cui mesi 3 a intera retribuzione globale e mesi 9 a metà retribuzione globale;
- per anzianità di servizio oltre 10 anni: mesi 15, di cui mesi 4 a intera retribuzione globale e mesi 11 a metà retribuzione globale.

Ove richiesti verranno erogati proporzionati acconti.

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

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

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

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

## DISCIPLINA GENERALE – SEZIONE TERZA



ART. ....numerazione da definire

### ASPETTATIVA

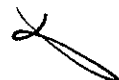
I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in circostanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza dell'anzianità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

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

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

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

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



## DISCIPLINA SPECIALE



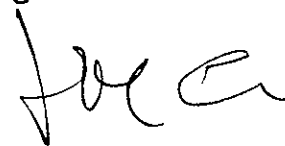
### PARTE PRIMA

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

Artt. 5, 10 soppressi

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

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



## DISCIPLINA SPECIALE

### PARTE PRIMA

#### Art. 7 - FESTIVITÀ

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

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

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

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

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

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

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

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

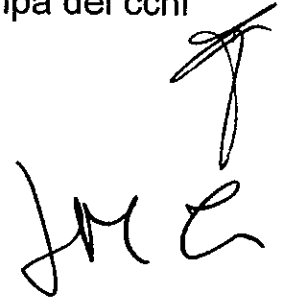
Per quanto riguarda la festività del 4 novembre la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

NOTA A VERBALE

# DISCIPLINA SPECIALE

## PARTE SECONDA

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



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



286 Rll



## DISCIPLINA SPECIALE



### PARTE TERZA

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

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

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



## DISCIPLINA SPECIALE

### PARTE TERZA



#### Art. 6 - FESTIVITA'

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

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

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

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

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

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

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

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

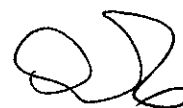
Per quanto riguarda la festività del 4 novembre la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.



ALLEGATI AL CCNL 21 APRILE 2008



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



**QUOTA CONTRIBUZIONE UNA TANTUM**



Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° <sup>15</sup>/2008 e fino al 31 <sup>15</sup>/2008, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL i sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 30 euro da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di ..... 2008.


~~AGOSTO~~ LUGLIO

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

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle Organizzazioni Sindacali di FIM, FIOM e UILM territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul C/C BANCARIO n. 451~~00~~<sup>11</sup> intestato a FIM- FIOM-UILM - CONTRATTI AZIENDE PRIVATE presso BNL Roma Bissolati CODICE IBAN .... 1782 X 01005 03800 0000000 45111

Li .....

FEDERORAEI  


ASSOCIAZIONE ARGENTIERI

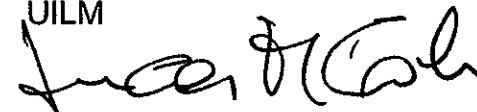
FIM



FIOM



UILM



## VERBALE DI ACCORDO

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

**Contribuzione del lavoratore**

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

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

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

**Contribuzione del datore di lavoro**

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

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

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

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

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

**Decorrenza dei contributi**

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

1° aprile per adesioni realizzate entro il 28 febbraio,

1° luglio per adesioni realizzate entro 31 maggio,

1° ottobre per adesioni realizzate entro il 31 agosto,

1° gennaio per adesioni realizzate entro il 30 novembre di ogni anno.



### **Conferimento TFR**

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

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

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

### **Adesione dei lavoratori in prova**

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

### **Quota associativa**

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

### **Trasparenza e chiarezza dell'informazione**

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

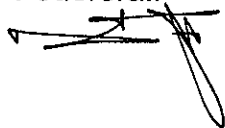
### **Estratto conto aziendale**

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

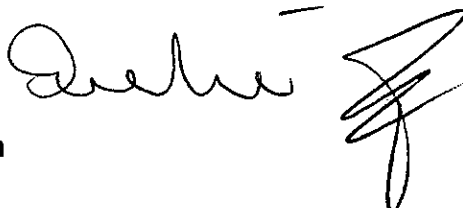


In alternativa le imprese, potranno fornire la medesima informazione su base mensile mediante notazione specifica in busta paga.

Federorafi

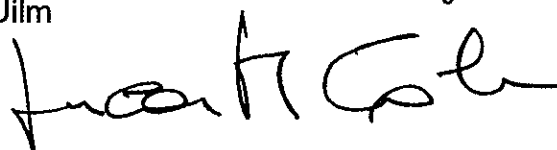


Fim



Fiom

Uilm



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

**Art. 1**

**NORME GENERALI**

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese e al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità. In tale ottica hanno convenuto la disciplina dell'istituto nei termini che seguono.

La disciplina di cui al presente allegato attua quanto previsto dalla legislazione vigente in materia di apprendistato professionalizzante. Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del 30 gennaio 2006.

Qualora nuove disposizioni di legge o di Accordo Interconfederale dovessero intervenire in materia successivamente alla data di stipula del presente contratto, le Parti si incontreranno a livello nazionale per verificare le implicazioni che potrebbero derivarne alla presente disciplina.

Il Contratto di Apprendistato può riguardare i lavoratori inquadrati nella Disciplina Speciale parte prima, seconda e terza; le qualifiche conseguibili sono quelle di cui alle categorie professionali dalla 3a alla 6a comprese.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i diciotto anni, salvo quanto previsto dal comma 2 art. 49 Dlgs 276/2003, e i ventinove anni. Il lavoratore con contratto di apprendistato non potrà essere retribuito a cottimo, nè essere destinato a lavori di manovalanza.

L'azienda informerà mensilmente la r.s.u. dell'avvenuta assunzione del lavoratore apprendista e a richiesta della medesima darà annualmente informazione sull'andamento dei processi formativi, sul numero degli apprendisti il cui contratto sia venuto a scadenza e per i quali sia intervenuta la conferma del rapporto a tempo indeterminato; darà inoltre informazione sui contenuti formativi dei piani individuali suddivisa per tipologia di profili formativi.

Su richiesta della Commissione di cui all' art. 2 Disc. Gen. Sez. Prima (capitolo analisi congiunta) l'azienda farà pervenire un rapporto riferito al numero degli apprendisti assunti e ai processi formativi programmati.

**Art. 2**

**TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO**

Per quando riguarda il trattamento economico per infortunio e malattia degli apprendisti non in prova resta confermato che le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto dai corrispondenti articoli di cui alla Disciplina Speciale, parte prima e parte terza.

### Art. 3

#### PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova dell'apprendista è di 30 giorni di effettivo servizio.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate.

Superato il periodo di prova, l'assunzione in qualità di apprendista sarà confermata mediante comunicazione scritta all'interessato.

### Art. 4

#### APPRENDISTATO SVOLTO PRESSO DIVERSE AZIENDE

Ferma restando una durata minima biennale, periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro, anche nell'ambito del diritto dovere di istruzione e formazione, si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, nonché di quanto previsto al successivo articolo 7, purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi di apprendistato già compiuti e le attività per le quali sono stati effettuati.

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

### Art. 5

#### DURATA DELL'APPRENDISTATO

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

#### TABELLA DELLA DURATA DEL PERIODO DI APPRENDISTATO

- 42 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 3<sup>a</sup> categoria;
- 52 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 4<sup>a</sup> categoria;
- 60 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 5<sup>a</sup> categoria;
- 60 mesi per lavoratori destinati ad inquadramento in 6<sup>a</sup> categoria.

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

Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3<sup>a</sup> categoria, così come stabilito dall'art. 4, disciplina generale, sezione 3<sup>a</sup>, lettera C), punto II, al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrate in 3<sup>a</sup> categoria; per le sole figure professionali addette a produzione in serie svolte su linea a catena/banco o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3<sup>a</sup> categoria, la durata sarà pari a 24 mesi.

256 Mll Jace 2

Per gli apprendisti in possesso di laurea in tutte le fattispecie di inquadramento la durata dell'apprendistato sarà di 36 mesi con inquadramento finale non inferiore alla 4<sup>a</sup> categoria. Al fine dell'inquadramento finale dell'apprendista al termine dell'apprendistato, per le professionalità di cui alla Disciplina Speciale parte terza si terrà conto dei criteri di inserimento stabiliti alle lettere a) e b) del punto III lettera C dell'articolo 4 Disciplina Generale Sezione terza del C.C.N.L..

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato, la durata del medesimo e il relativo livello professionale da acquisire, nonché il programma di formazione e le sue modalità di attuazione, saranno indicati nella lettera di assunzione unitamente alle indicazioni di cui all'articolo 1 Disciplina Generale Sezione terza del C.C.N.L..

#### **Art. 6**

#### **ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro viene fissato in 40 ore settimanali.

#### **Art. 7**

#### **INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE**

Il livello di inquadramento iniziale del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento. Trascorso un terzo del periodo di apprendistato la retribuzione e l'inquadramento saranno corrispondenti a quella minima contrattuale prevista per il livello superiore a quello di inserimento; trascorsi due terzi del periodo di apprendistato la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (per i lavoratori destinati alla 4<sup>a</sup> categoria il 2° e 3° periodo retributivi saranno raggugliati a 17 mesi, ovvero a 15 mesi per i lavoratori cui si applichi la riduzione a 46 mesi di apprendistato).

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Il periodo di apprendistato verrà computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

#### **Art. 8**

#### **FERIE, GRATIFICA NATALIZIA E 13<sup>a</sup> MENSILITÀ**

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

#### **Art. 9**

#### **FORMAZIONE**

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

3