

**Contratto Collettivo**  
Nazionale di Lavoro

**AZIENDE DEL SETTORE METALMECCANICO ARTIGIANO**

*Testo Unico Contrattuale*  
**FEDERNETWORK – SINDACATO POPOLO DELLA RETE**

***Verbale di Accordo – 2025***  
***Rinnovo***

Valido dal 01/07/2025 al 30/06/2028



*Il presente Rinnovo contrattuale continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.*

*Federnetwork – C.F. 97761200019  
Via Volturmo 61/a  
43125 Parma (PR)*

*Sindacato POPOLO DELLA RETE – C.F. 95202160164  
Via Donnino Pozzi 17  
43012 Fontanellato (PR)*

L'anno 2025 il giorno 19 del mese di settembre presso la sede del Sindacato POPOLO DELLA RETE sita in Fontanellato (PR) in Via Donnino Pozzi 17,

TRA

FEDERNETWORK, rappresentata dal suo presidente, sig. **Stefano ZENESI**

E

Sindacato POPOLO DELLA RETE, rappresentato dal suo presidente, signora **Raffaella PINI**

SI RINNOVA

il CCNL per i dipendenti delle Aziende esercenti attività nel settore METALMECCANICO ARTIGIANO con validità 01/07/2025 – 30/06/2028.

Le parti, al fine di agevolare l'utilizzo del contratto a fini professionali, hanno approvato e predisposto l'APPENDICE, una sintesi del testo che, comunque, non può sostituirsi al CCNL stesso.



## INDICE GENERALE

### TITOLO I CONTRATTAZIONE

Art. 1 – Validità e sfera di applicazione

### TITOLO II INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 2 – Classificazione

Art. 3 – Mansioni del lavoratore

Art. 4 – Mansioni promiscue

Art. 5 – Passaggi di livello

Art. 6 – Assunzione

Art. 7 – Documentazione richiesta per l'assunzione

Art. 8 - Periodo di prova

### TITOLO III SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### CAPO I ORARIO DI LAVORO

Art. 9 – Premessa

Art. 10 – Orario di lavoro

Art. 11 - Articolazione dell'orario settimanale

Art. 12 - Riposo giornaliero e settimanale

Art. 13 – Turni

Art. 14 – Flessibilità dell'orario

Art. 15 - Modalità

Art. 16 – Banca Ore Individuale

Art. 17 – Reperibilità

CAPO II  
LAVORO ORDINARIO NOTTURNO E LAVORO STRAORDINARIO

- Art. 18 – Lavoro ordinario notturno
- Art. 19 – Norme generali sul lavoro straordinario
- Art. 20 – Lavoro straordinario: maggiorazioni e liquidazione
- Art. 21 - Disposizioni speciali – Capi ufficio, capi reparto
- Art. 22 - Lavoro domenicale e festivo

CAPO III  
FESTIVITA', ASSENZE NON GIUSTIFICATE, FERIE E PERMESSI

- Art. 23 – Festività
- Art. 24 – Assenze non giustificate
- Art. 25 – Ferie
- Art. 26 – Malattia durante il periodo di ferie
- Art. 27 – Retribuzioni durante il periodo di ferie
- Art. 28 – Irrinunciabilità delle ferie
- Art. 29 – Richiamo del lavoratore dalle ferie
- Art. 30 – Permessi retribuiti (Ex Festività)
- Art. 31 – Permessi a lavoratori studenti
- Art. 32 – Permessi per svolgimento di funzioni pubbliche elettive
- Art. 33 – Permessi per decesso e grave infermità
- Art. 34 – Permessi per diritto allo studio

CAPO IV  
MALATTIE E INFORTUNI

- Art. 35 – Malattia – Disciplina
- Art. 36 - Trattamento economico di malattia
- Art. 37 – Conservazione del posto – Periodo di comporta
- Art. 38 – Aspettativa non retribuita

Art. 39 – Infortunio

Art. 40 - Trattamento economico di infortunio

Art. 41 – Conservazione del posto – Infortunio e Malattia Professionale

Art. 42 – Festività – Malattia e Infortunio

Art. 43 – Rinvio alle leggi vigenti – Malattia e Infortunio

CAPO V  
MATERNITA' E PATERNITA'

Art. 44 – Gravidanza e puerperio – Astensione Obbligatoria

Art. 45 – Gravidanza e puerperio – Obblighi e Diritti

Art. 46 – Trattamento economico del periodo di gravidanza e puerperio

Art. 47 - Permessi per assistenza al bambino (c.d. allattamento)

CAPO VI  
ALTRE ASSENZE

Art. 48 – Congedo Matrimoniale

Art. 49 – Congedi e permessi per portatori di handicap

Art. 50 – Aspettativa per gravi motivi familiari

Art. 51 – Congedi Parentali e per malattia del bambino

Art. 52 – Congedi per formazione

Art. 53 – Aspettativa

Art. 54 - Aspettativa per tossicodipendenza

Art. 55 – Disciplina delle richieste di congedo e aspettativa

Art. 56 – Risoluzione delle controversie

Art. 57 – Lavoratori stranieri

Art. 58 – Sospensione del lavoro

*P. P. P.*

*P. P. P.*

TITOLO IV  
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 59 – Strumenti contrattuali

CAPO I  
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art. 60 – Contratto a tempo determinato- Disciplina

Art. 61 – Diritto di precedenza

CAPO II  
DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Art. 62 – Apprendistato: fonti normative

Art. 63 – Definizione di apprendistato – Tipologie

Art. 64 – Sfera di applicazione

Art. 65 – Inquadramento per settori e mestieri

Art. 66 – Numero di apprendisti

Art. 67 – Limiti all'assunzione

Art. 68 – Periodo di prova

Art. 69 – Durata

Art. 70 – Livello di inquadramento professionale e retribuzione

Art. 71 – Recesso al termine del periodo di formazione e anzianità di servizio

Art. 72 – Apprendistato presso altri datori di lavoro

Art. 73 – Forma scritta

Art. 74 – Malattia

Art. 75 – Obblighi del datore di lavoro

Art. 76 – Doveri dell'apprendista

Art. 77 – Formazione: durata

Art. 78 – Formazione contenuti

Art. 79 – Tutor

Art. 80 – Welfare Sanitario

Art. 81 – Welfare Previdenziale

### CAPO III PART-TIME

Art. 82 – Part-Time – Disciplina

Art. 83 – Clausole elastiche

Art. 84 – Prestazioni supplementari e straordinarie

Art. 85 – Retribuzione

Art. 86 – Periodo di comporta per malattia e infortunio

Art. 87 - Genitori di portatori di handicap

Art. 88 – Riproporzionamento del trattamento economico e degli istituti contrattuali

Art. 89 – Festività cadenti in domenica o in giorno di riposo

Art. 90 - Permessi di studio

Art. 91 – Mensilità aggiuntiva (tredicesima)

Art. 92 – Preavviso

Art. 93 - Consistenza dell'organico aziendale

Art. 94 – Part- time post maternità

Art. 95 – Lavoratori affetti da patologie oncologiche



CAPO IV  
LAVORO RIPARTITO O JOB-SHARING

Art. 96 – omissis

CAPO V  
TELELAVORO E SMART WORKING

Art. 97 – Telelavoro – Disciplina

Art. 98 – Sfera di applicabilità

Art. 99 – Diritti e doveri del telelavoratore

Art. 100 – Obblighi del datore di lavoro

Art. 101 – Dotazioni strumentali e utenze

Art. 102 – Orario di lavoro

Art. 103 – Contrattazione individuale o aziendale

TITOLO V  
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 104 – Passaggi di qualifica

Art. 105 – Normale retribuzione

Art. 106 - Retribuzione di fatto

Art. 107 – Retribuzione mensile e UNA TANTUM

Art. 108 – Retribuzione giornaliera

Art. 109 – Elementi regionali e provinciali

Art. 110 – Retribuzione oraria

Art. 111 – Assorbimenti (Superminimi assorbibili)

Art. 112 – Indennità di cassa e maneggio denaro

Art. 113 – Prospetto paga

Art. 114 – Gratifica natalizia o Tredicesima mensilità

CAPO I  
TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Art. 115 – Missioni e trasferte

Art. 116 – Trasferimenti

CAPO II  
CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Art. 117 – Chiamata e richiamo alle armi

CAPO III  
ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 118 - Anzianità di servizio e Anzianità convenzionale

Art. 119 – Scatti di anzianità

TITOLO VI  
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DEL LAVORO

Art. 120 – Provvedimenti disciplinari

Art. 121 – Ammonizioni, multe, sospensioni

Art. 122 – Licenziamento per mancanze

Art. 123 – Recesso ex articolo 2118 c.c.

Art. 124 – Normativa

Art. 125 – Nullità del licenziamento

Art. 126 – Nullità del licenziamento per matrimonio

Art. 127 – Dimissioni per matrimonio

Art. 128 – Licenziamento simulato

Art. 129 – Termini di preavviso

Art. 130 – Indennità sostitutiva del preavviso (c.d. di mancato preavviso)

Art. 131 - Trattamento di fine rapporto

Art. 132 – Cessione o trasformazione dell'azienda



Art. 133 – Fallimento dell'azienda

Art. 134 - Decesso del dipendente

Art. 135 – Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Art. 136 - Dimissioni

#### TITOLO VII

#### ENTE NAZIONALE PER I PATTI BILATERALI

Art. 137 – Sfera di applicazione

Art. 138 – Finanziamento all'ente

Art. 139 – Contributi di assistenza contrattuale

#### TITOLO VIII

#### FORMAZIONE CONTINUA

Art. 140 – Formazione continua

TITOLO I  
CONTRATTAZIONE

**Art. 1 – Validità e sfera di applicazione**

Il presente contratto nazionale ha validità dal 01/07/2025 al 30/06/2028; le parti concordano di ritrovarsi al tavolo delle trattative 6 mesi prima della scadenza.

Le stesse parti concordano nell'utilizzare la forma con rilievo di modifica, sottoscrivendo cioè di nuovo tutte le parti ed evidenziandone le modifiche intervenute ed approvate attraverso la sottolineatura del testo e dei prospetti.

Si applica ad ogni impresa artigiana metalmeccanica e installatrice di impianti.

A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano fra le imprese artigiane metalmeccaniche: laboratori e officine destinati alla lavorazione e produzione dei metalli, fonderie di leghe leggere, imprese d'installazione, riparazione e manutenzione di impianti meccanici, idraulici, termici ed elettronici, laboratori addetti ai servizi, imprese operanti nel settore dell'autoriparazione.

Sono esclusi i laboratori di: oreficeria, argenteria, orologi, fabbricazione di monete e medaglie.

TITOLO II

INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO



**Art. 2 - Classificazione**

La classificazione del personale delle aziende metalmeccaniche artigiane è strutturata in 6 categorie professionali e 7 livelli retributivi.

All'atto dell'assunzione, l'attribuzione del livello sarà effettuata con criteri analogici sulla base delle mansioni di seguito elencate.

Le parti convengono e precisano che i lavoratori con la qualifica di impiegati assunti al SESTO LIVELLO, inquadramento possibile solamente per i lavoratori al loro primo impiego, dopo un periodo di permanenza nello stesso di dodici mesi, comprensivi del periodo di prova, passeranno automaticamente al QUINTO LIVELLO professionale; per i lavoratori con la qualifica di operai, qualora inquadrati al SESTO LIVELLO della classificazione unica, poiché al primo impiego, dopo 24 mesi di permanenza nello stesso acquisiranno il QUINTO LIVELLO retributivo.



# SETTORE AUTORIPARAZIONE

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

## SECONDO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

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

## TERZO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- 1) i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per il livello inferiore, con scelta della successione delle operazioni, di mezzi e attrezzature, delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica dei disegni e /o degli schemi funzionali, quando esistono, eseguono con autonomia operativa delle decisioni, interventi di elevato grado o complessità per l'individuazione e valutazione dei guasti e per la loro riparazione, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte con il pieno utilizzo di apparecchiature idonee e banchi di prova e , ove richiesto, ricercano e individuano sul catalogo dei ricambi particolari occorrenti e/o coordinano e programmano gli interventi di altri lavoratori;
- 2) i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti di principi, norme e procedure validi per il campo di attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza;
- 3) i lavoratori con competenze meccatroniche che svolgono attività di accettazione dei clienti e customer care, che svolgono in autonomia la ricerca di ricambi e la gestione degli stessi, con compiti anche di coordinamento di altri lavoratori.

## QUARTO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- 1) i lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni e/o schemi equivalenti, procedono con specifica autonomia all'individuazione di guasti aventi carattere di variabilità e causalità ed eseguono (con l'ausilio delle attrezzature a disposizione) interventi di riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa assicurando il grado di qualità richiesto e le caratteristiche funzionali;
- 2) i lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, cicli di lavorazione, attrezzano opportunamente semplici macchine operatrici (torni, frese, rettifiche) e banchi prova eseguendo con elevata precisione lavori anche complessi di aggiustamento e sistemazione di particolari occorrenti per gli interventi di riparazione;
- 3) i lavoratori che, sulla base delle indicazioni, schemi e/o cicli di lavorazione e con pratica di mezzi e metodi operativi, eseguono lavori di saldatura (compresa quella su acciaio inossidabile) di natura complessa per l'aggiustamento e la sistemazione di particolari occorrenti per la riparazione;
- 4) i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo, o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per il livello precedente;
- 5) i lavoratori meccatronici che sono in grado di operare in autonomia arrivando ad analizzare, smontare, riparare e rimontare impianti elettrici e meccanici complessi; possono operare anche su veicoli elettrici e ibridi, utilizzando evoluti sistemi di diagnostica.

## QUINTO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- 1) i lavoratori che, sulla base di precise indicazioni, eseguono interventi di normale difficoltà su complessivi o loro parti; riparazione o riattivazione di guasti a carattere ricorrente o comunque di lieve entità;
- 2) i lavoratori che, sulla base di precise indicazioni, eseguono con l'ausilio e l'utilizzo di adeguate attrezzature e macchinari d'uso lo stacco, il riattacco e l'eventuale sostituzione di particolari e/o complessivi e/o in affiancamento a lavoratori di livello superiore a seconda della complessità dell'intervento;
- 3) lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive di natura amministrativa, che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- 4) lavoratori meccatronici che operano utilizzando sistemi di diagnostica, in grado di analizzare lo stato di sicurezza di un'auto e riferirlo con adeguata precisione al loro diretto responsabile, oltre ad eseguire interventi ordinari.

## SESTO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- 1) i lavoratori che compiono attività per il cui svolgimento occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;

- 2) i lavoratori che, sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo procedure prestabilite, svolgono nel settore amministrativo semplici attività;
- 3) i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.

## SETTORE INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

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

### SECONDO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

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

### SECONDO LIVELLO BIS

Le parti concordano l'accesso al 2 livello *bis* per professionalità operaie secondo la seguente declaratoria:

lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche previste per il livello inferiore, svolgono funzioni di coordinamento del processo produttivo nell'installazione degli impianti, con piena responsabilità e autonomia operativa nell'ambito di lavorazioni tecnologicamente molto avanzate.

### TERZO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- 1) i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti previsti per il quarto livello, compiono in autonomia e perizia esecutiva, con lettura e interpretazioni critiche di disegni, schemi e progetti complessi e con la conoscenza e nel rispetto delle normative tecniche e di legge, la

costruzione, installazione e riparazione di impianti di elevato grado di difficoltà, predisponendone la messa in servizio con delibera funzionale e con la realizzazione degli schemi funzionali (bozze); possono coordinare e programmare altri lavoratori con competenze tecnico-pratiche, gestendo gli stadi di avanzamento di lavori e di materiali (documentazione relativa al magazzino e alle attività di cantiere);

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

## QUARTO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

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

## QUINTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

- 1) sulla base di dettagliate indicazioni e/o schemi e/o disegni e/o circuiti di semplice lettura, eseguono impianti mediante l'utilizzo di appropriate attrezzature e relative strumentazioni;
- 2) scelgono materiali e strumentazioni necessari al lavoro che eseguono;
- 3) misurano, dimensionano ed assemblano i componenti di un impianto mediante le idonee tecniche di giunzione di normale difficoltà;
- 4) eseguono normali lavorazioni del tubo a caldo e a freddo (piegatura, filettatura, ecc.);
- 5) individuano ed effettuano riparazioni di guasti di facile rilevazione e di normale difficoltà;
- 6) effettuano la manutenzione degli impianti, con il possesso, ove le vigenti norme di legge lo richiedano, del certificato di abilitazione (o "patentino") rilasciato dagli Organi competenti;
- 7) effettuano prove di combustione e rendimento delle apparecchiature (bruciatori);
- 8) quando necessario, compilano documenti di trasporto e simili;
- 9) svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

## SESTO LIVELLO


Appartengono a questo livello:

- 1) i lavoratori che compiono attività per il cui svolgimento occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
- 2) i lavoratori che conducono impianti provvedendo alla loro alimentazione e sorveglianza;
- 3) i lavoratori che, coadiuvando il lavoratore di livello superiore, eseguono compiti semplici di costruzione e/o di montaggio di impianti e loro parti;
- 4) i lavoratori che, sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo procedure prestabilite, svolgono nel settore amministrativo semplici attività;
- 5) i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.



## SETTORE MECCANICA DI PRODUZIONE

### PRIMO LIVELLO



Appartengono a questo livello:

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

Ad esempio:

- a) Progettista di complessi.
- b) Specialista di sistemi di elaborazione dati.
- c) Ricercatore (trattasi di lavoratori laureati).

### SECONDO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- 1) i lavoratori amministrativi che, con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite;
- 2) i lavoratori che svolgono, nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali, compiti di segreteria o assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da

varie fonti, elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare in forma corretta e sintetica eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione, svolgendo compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni. Tale figura è comunemente detta **direttore amministrativo**;

- 3) i lavoratori che, sulla base di indicazioni generali e anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono, nell'ambito della loro attività, all'elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili. Tale figura è comunemente detta **contabile** (trattasi di lavoratore laureato o diplomato).

## **SECONDO LIVELLO Bis**

Appartengono a questo livello:

- 1) i lavoratori che, con le caratteristiche di cui al terzo punto della declaratoria del livello successivo, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche nell'ambito dell'impresa;
- 2) i lavoratori che, sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento a documenti quali disegni o schemi equivalenti, effettuano, nell'ambito del loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali o apparecchiature o loro parti, anche prodotte in serie, definendo le operazioni, le attrezzature e gli strumenti da utilizzare e le relative modalità di impiego e di rilevazione dei dati, interpretando ed elaborando i risultati e redigendo, se necessario, la relazione tecnica e gli opportuni diagrammi; se del caso, forniscono ad altri lavoratori l'opportuna assistenza per la scelta e la predisposizione degli strumenti o attrezzature. Tale figura è comunemente detta **tecnico di laboratorio**;
- 3) i lavoratori che, sulla base delle istruzioni e con riferimento a schemi esistenti, eseguono con tavole grafiche e/o con supporti elettronici CAD/CAB/CAE disegni costruttivi di particolari complessi o di sottogruppi di uno studio d'assieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze, mediante l'uso di tabellari e/o di norme di fabbricazione e/o di metodi di calcolo e/o archivi elettronici e normalmente preparando la relativa distinta di materiali. Tale figura è comunemente detta **disegnatore progettista**;
- 4) i lavoratori che effettuano la costruzione di apparecchiature e/o pannelli elettronici prototipici di impegnativa realizzazione e finalizzati a un progetto complesso, per il rilievo e la traduzione di grandezze fisiche, o di comando; ricercano in base all'interpretazione di schemi elettrici, disegni, norme, schemi di progetto o sole indicazioni di massima, le caratteristiche funzionali e i comportamenti da impiegare, individuano le dimensioni di ingombro in relazione al tipo di impiego e di condizioni di esercizio; definiscono ed eseguono diverse operazioni necessarie alla realizzazione delle apparecchiature; effettuano il collaudo finale mediante l'impiego di strumentazione specifica (oscilloscopio, amplificatore, registratore, ecc.), verificando la funzionalità globale del prodotto; effettuano le successive riparazioni con ricerca guasti sulla parte elettronica; rilevano le eventuali incongruenze e collaborano con i tecnici sperimentatori per il superamento di difficoltà e per il miglioramento delle caratteristiche funzionali. Tale figura è comunemente detta **elettronico di costruzione**.

Le parti concordano l'accesso al secondo livello *bis* per professionalità operaie secondo la seguente declaratoria: lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche previste dal livello inferiore, svolgono anche funzioni di coordinamento dell'intero processo produttivo

nel settore della produzione, con piena responsabilità anche tecnica e autonomia operativa nell'ambito di lavorazioni tecnologicamente molto avanzate.

### TERZO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- 1) i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per l'operaio specializzato di cui al quarto livello, compiano operazioni su tutti gli apparati, apparecchiature e complessi stessi, svolgano normalmente le funzioni di guida e controllo, esercitando un certo potere di autonomia e di iniziativa per la condotta e i risultati delle lavorazioni;
- 2) i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valide per il campo di attività in cui operano e che richiedono un'adeguata esperienza lavorativa maturata nella stessa area amministrativa o diploma di scuola media superiore;
- 3) I lavoratori che eseguono tutte le operazioni di attrezzaggio, di preparazione e di scelta degli utensili, dell'impostazione dei parametri geometrici e tecnologici di lavorazione, di macchine a controllo numerico, e che tramite la lettura critica dei disegni e/o programmi, sanno intervenire sulla macchina anche attraverso una programmazione di console multi-assiale realizzando pezzi di elevata difficoltà. Tale figura è comunemente detta **operatore/programmatore di c.n.**;
- 4) i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e della modalità di esecuzione, con l'interpretazione critica dei disegni e/o schemi funzionali, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado o complessità per l'individuazione e la valutazione dei guasti e per la loro riparazione su apparecchiature, anche in serie, e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte. Tale figura è comunemente detta **riparatore**;
- 5) i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, e con l'interpretazione critica del disegno eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinari, per i relativi posizionamenti e tracciature, avvalendosi di qualsiasi strumento di misura e valutando e segnalando le anomalie riscontrate. Tale figura è comunemente detta **collaudatore**;
- 6) i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con interpretazione critica del disegno qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà, eseguono costruzioni su banco o su macchine operatrici non attrezzate, procedono al montaggio di attrezzature o macchinari, o di loro parti, con eventuale delibera funzionale. Tali figure sono comunemente dette **montatore meccanico, montatore su banco, costruttore su macchine**;
- 7) i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, dei mezzi di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di saldatura di elevato grado di difficoltà anche in riferimento a:
  - a) esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore (per es. sopra testa);
  - b) cicli di prova prescritti da Enti esterni o cicli di prova equivalenti;
  - c) tolleranze riferite a larghezze, struttura, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo. Tale figura è comunemente detta **saldatore**;
- 8) i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno la costruzione di qualsiasi modello di legno di elevato grado di difficoltà, con determinazione del disegno anche

mediante calcolo dei dati e delle quote necessarie e con la costruzione dei calibri di controllo occorrenti. Tale figura è comunemente detta **modellista in legno**;

- 9) i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la formatura a mano con modelli o casse d'anima; gli stessi forniscono, se necessario, indicazioni per modifiche da apportare ai modelli o alle casse d'anima e per la predisposizione di sagome di sostegno, tasselli, ecc., che nei lavori di fonderia artistica provvedono in autonomia alla conduzione del forno con conoscenza della composizione delle leghe ed effettuano inoculazioni in siviera e provini sulle leghe di fusione, in grado di eseguire lavori artistici con bassorilievi e getti di campane. Tale figura è comunemente detta **formatore a mano, animista a mano o fonditore**;
- 10) i lavoratori che progettano e realizzano quadri elettrici, loro relative interconnessioni e carpenteria meccanica di supporto sulla base di una conoscenza approfondita delle caratteristiche della componentistica elettrica e meccanica, che controllano il processo delle lavorazioni fornendo elementi necessari alla verifica della qualità degli apparati elettromeccanici eseguiti e che gestiscono al contempo il magazzino e l'approvvigionamento dei materiali. Tale figura è comunemente detta **operatore elettromeccanico**;
- 11) i lavoratori che progettano e realizzano schede elettroniche e loro relative interconnessioni anche a livello di prototipo sulla base di una conoscenza approfondita delle caratteristiche della componentistica, controllando il processo delle lavorazioni, fornendo elementi necessari e gestendo al contempo il magazzino e l'approvvigionamento dei materiali. Tale figura è comunemente detta **operatore elettronico**;
- 12) i lavoratori che, in base alle istruzioni ricevute e applicando procedure operative contabili, adottano, imputano, contabilizzano dati, sistemano e chiudono conti, anche elaborando situazioni preventive e/o consuntive con l'utilizzo di strumenti informatici. Tale figura è comunemente detta **contabile**.

#### QUARTO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- 1) i lavoratori che compiono a regola d'arte e secondo le prescrizioni o indicazioni tecniche di lavorazione, tutti i lavori la cui specialità o complessità richiedano adeguate cognizioni tecnico pratiche e conoscenza interpretativa del disegno acquisite attraverso istituti professionali di Stato, conseguendone attestato o titolo parificato e regolarmente riconosciuto, oppure particolari capacità e abilità corrispondenti alle cognizioni tecnico-pratiche conseguite mediante la pratica esperienza nel lavoro;
- 2) i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per il livello precedente;
- 3) i lavoratori che conducono una o più macchine operatrici, utilizzano attrezzature automatiche o semiautomatiche o a trasferimento o a teste multiple, sia tradizionali che a controllo numerico, e che eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze, l'impegnativa sostituzione di utensili e le relative registrazioni, l'adattamento dei parametri di lavorazione, e che siano in grado di programmare l'esecuzione di pezzi di normale difficoltà, effettuando, ove previsto, il controllo delle operazioni eseguite. Tale figura è comunemente conosciuta come **addetto alle macchine operatrici**;
- 4) i lavoratori che provvedono a preparazione e avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale richiedenti attrezzamenti di normale difficoltà, registrazioni e messe a punto,

l'adattamento dei parametri di lavorazione, la scelta e predisposizione degli utensili e degli strumenti di misura, eseguendo i primi pezzi o assistendo gli addetti alla conduzione nell'esecuzione dei primi pezzi, fornendo le necessarie informazioni e intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie. Tale figura è comunemente detta **attrezzatore di macchina**;

- 5) i lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedono all'individuazione di guasti aventi carattere di variabilità e causalità ed eseguono interventi per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su apparecchiature anche in serie o di loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte. Tale figura è comunemente detta **riparatore**;
- 6) i lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni, effettuano lavori di natura complessa per il controllo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinari e di parti di essi, anche di provenienza esterna, con la scelta e la predisposizione degli strumenti di misura, segnalando eventuali anomalie. Tale figura è comunemente detta **collaudatore**;
- 7) i lavoratori che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o di misurazione, capitolati, disegni o schemi equivalenti, eseguono prove di natura complessa per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche e tecnologiche funzionali di materiali, apparecchiature o loro parti, anche prodotte in serie, con l'ausilio di strumenti e/o apparecchiature (senza l'effettuazione di una loro impegnativa predisposizione), che rilevano e registrano i risultati ottenuti, confrontandolo con quanto previsto dalla documentazione fornita e segnalando le eventuali discordanze. Tale figura è comunemente conosciuta come **addetto alle prove di laboratorio**;
- 8) i lavoratori che, sulla base di indicazioni, cicli di lavorazione, documenti di massima equivalenti o disegni, avendo pratica dei processi operativi, effettuano, con la conduzione di impianti, interventi di natura complessa per manovre e regolazione dei parametri di lavorazione ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi al fine di ottenere le caratteristiche finali richieste dal processo. Tale figura è nota come **addetto alla conduzione di impianti**;
- 9) i lavoratori che eseguono sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione, di natura complessa, per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, per montaggio di attrezzature, di macchinari o di loro parti. Tali figure sono comunemente note come **montatore meccanico, costruttore su banco, costruttore su macchine**;
- 10) i lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedendo alle necessarie individuazioni dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per l'aggiustamento, la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine e di impianti, o per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti elettrici o fluidodinamici. Tali figure sono comunemente note come **manutentore meccanico e manutentore elettrico**;
- 11) i lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni, avendo pratica dei mezzi e dei metodi utilizzati operativamente, eseguono, con la scelta dei parametri, lavori di saldatura di natura complessa in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui operano e/o alle prove previste per tali saldature, ivi compresa la saldatura su acciaio inossidabile. Tale figura è comunemente nota come **saldatore**;
- 12) i lavoratori che, sulla base di indicazioni e disegni, eseguono lavori di natura complessa per la costruzione di modelli in legno anche scomponibili o di loro parti, con la rilevazione dal disegno, anche mediante calcoli, di quote correlate non indicate e con la costruzione dei calibri di controllo necessari. Si tratta di **modellista di legno**;
- 13) i lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti, avendo pratica dei mezzi e dei sistemi utilizzati operativamente,

- provvedono all'opportuna collocazione dei montanti, dei raffreddatori delle tirate d'aria e, se necessario, previa sagomatura delle armature, eseguono lavori di natura complessa per la formatura a mano con modelli o casse d'anima, con conoscenza dell'uso delle resine e agglomerati vari. Tali figure sono note come **formatore a mano e animista a mano**;
- 14) i lavoratori che, in base a precise istruzioni e documentazioni già esistenti, disegnano con tavole grafiche e/o con supporti elettronici CAD/CAM, particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti già esistenti, riportando quotature e dati ricavati da tabellari o norme di lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta dei materiali (con il calcolo dei parametri per la determinazione dei costi) ovvero eseguono in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o danno corretta veste formale a schizzi. Tale figura è comunemente nota come **disegnatore particolarista**;
  - 15) i lavoratori specializzati che, sulla base di specifiche e di una conoscenza funzionale di disegni elettrici, meccanici e/o degli schemi, eseguono apparati e/o parti di componenti elettromeccanici con l'ausilio di strumenti di montaggio, di misura e di controllo per i quali è richiesta la conoscenza delle relative specifiche d'uso e delle grandezze di misura; essi effettuano al contempo la verifica della qualità degli apparati elettromeccanici eseguiti. Tale figura è comunemente nota come **addetto alla produzione di apparati elettromeccanici**;
  - 16) i lavoratori specializzati che, sulla base di specifiche e di una conoscenza funzionale degli schemi e/o di disegni elettronici, eseguono apparecchiature, anche prototipali, impianti elettronici con l'ausilio di supporti computerizzati alla produzione e strumenti di misura e controllo per i quali è richiesta la conoscenza delle relative grandezze di misura; al contempo effettuano la verifica della qualità delle apparecchiature eseguite. Tale figura è nota come **addetto alla produzione di apparecchiature e impianti elettronici**;
  - 17) i lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema contabile, adottano, rilevano, riscontrano, ordinano dati, anche diversi, su modelli o secondo schemi preordinati, elaborando situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti, anche con l'utilizzo di strumenti informatici. Si tratta di **contabile**.

## QUINTO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- 1) i lavoratori qualificati che, sulla base di dettagliate indicazioni, svolgono attività esecutive di normale difficoltà richiedenti essenziali cognizioni tecnico-pratiche, inerenti l'interpretazione del disegno, le caratteristiche e le tecnologie dei materiali, acquisite attraverso Istituti Professionali di Stato; tali lavoratori hanno conseguito attestato triennale o titolo parificato e regolarmente riconosciuto ovvero hanno acquisito competenze mediante tirocinio o pratica esperienza nel lavoro;
- 2) i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive e di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio;
- 3) i lavoratori che conducono una o più macchine operatrici automatiche o semiautomatiche attrezzate, a teste multiple o a trasferimento, sia tradizionali che a controllo numerico, e che eseguono impegnative sostituzioni di utensili e le relative registrazioni effettuando, ove previsto, il controllo delle operazioni eseguite con idonei strumenti. Tale figura è nota come **addetto alle macchine operatrici attrezzate**;
- 4) i lavoratori che effettuano, anche su linee di montaggio, interventi di normale difficoltà su apparecchiature in serie o su loro parti, per la riparazione di guasti aventi carattere di ricorrenza. Si tratta di **riparatore**;
- 5) i lavoratori che effettuano, anche su linee di montaggio, sulla base di prescrizioni, schede, disegni, lavori di normale difficoltà di esecuzione con l'ausilio di strumenti elettrici

predisposti e/o strumenti meccanici per il collaudo di apparecchiature, la rilevazione di anomalie e per la loro opportuna segnalazione. Tale figura è nota come **collaudatore**;

- 6) i lavoratori che, sulla base di prescrizioni specifiche, disegni, metodi definiti di analisi o di misurazione, eseguono, con l'ausilio di strumenti meccanici prerogolati, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature o di loro parti, anche prodotte in serie, registrando i dati e segnalando le eventuali discordanze. Tale figura è nota come **addetto alle prove di laboratorio**;
- 7) i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o documenti equivalenti, conducendo impianti, effettuano manovre di normale difficoltà per la regolazione dei parametri di lavorazione. Si tratta di **addetto alla conduzione di impianti**;
- 8) i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni, eseguono lavori di normale difficoltà di costruzione su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate o di montaggio di attrezzature a macchinario o di loro parti. Tale figure sono comunemente dette **montatore di macchinario, costruttore su banco, costruttore su macchine**;
- 9) i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni, eseguono, con l'individuazione di semplici guasti di facile rilevazione, lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'aggiustamento, la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti elettrici o di forza motrice o fluidodinamici. Tali figure sono note come **manutentore meccanico, manutentore elettrico, installatore di impianti**;
- 10) i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o disegni, eseguono saldature ad arco e/o ossiacetileniche, T.I.G. e M.I.G. di normale difficoltà. Si tratta di **saldatore**;
- 11) i lavoratori che, sulla base di istruzioni o informazioni, ricavabili anche da disegni o schemi equivalenti, provvedono alle varie operazioni per l'imballaggio, in casse o in gabbie, di attrezzature, macchinari, prodotti o di loro parti, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, ancoraggi in legno, secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione di casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti, su mezzi di trasporto o in container. Tale figura è nota come **imballatore**;
- 12) i lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni che richiedono precisione per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento su macchine, il montaggio di pezzi ingombranti di difficoltoso maneggio ovvero lavoratori che eseguono lavori di normale difficoltà per la scelta dei punti di attacco delle attrezzature e per l'imballaggio di materiali, guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione. Tali figure sono comunemente note come **gruista e imbragatore**;
- 13) i lavoratori qualificati che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni e/o schemi elettronici, con l'ausilio di strumentazioni base di controllo e con operazioni specifiche di saldatura, eseguono assemblaggi di schede elettroniche, interconnessioni tra i vari componenti di apparecchiature elettroniche e interventi di riparazione guasti di semplice rilevazione su apparati elettronici in produzione. Si tratta di **addetto al montaggio di parti elettroniche**;
- 14) i lavoratori qualificati che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni e/o schemi elettrici, con l'ausilio di strumentazioni base di controllo, eseguono assemblaggi di parti elettromeccaniche, interconnessioni tra i vari componenti di quadri elettrici, montaggi di parti meccaniche, interventi di riparazione di guasti di semplice rilevazione su quadri elettrici e parti elettromeccaniche di produzione. Si tratta di **addetto al montaggio di parti elettromeccaniche**;
- 15) i lavoratori che, secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono, nell'ambito dei settori amministrativi, attività di servizio con compiti esecutivi;
- 16) i lavoratori che, sulla base di procedure stabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono attività esecutive di natura amministrativa per la classificazione, il confronto, la trascrizione

e la totalizzazione di dati su moduli e/o prospetti. Tale figura è nota come *contabile*.

## SESTO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- 1) i lavoratori che svolgono attività che richiedono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
- 2) i lavoratori che, sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo procedure prestabilite, svolgono nel settore amministrativo, attività esecutive semplici di servizio;
- 3) i lavoratori che conducono, alimentano, sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche o semi automatiche attrezzate, sia tradizionali che a controllo numerico pre-programmate;
- 4) i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali. Si tratta di *addetto a macchine operatrici attrezzate*;
- 5) i lavoratori che effettuano controlli semplici con strumenti prerogolati e/o predisposti, noti come *collaudatori – verificatori*;
- 6) i lavoratori che conducono impianti e/o provvedono alla loro alimentazione. Tale figura è nota come *addetto alla conduzione di impianti*;
- 7) i lavoratori che coadiuvano il lavoratore di livello superiore eseguono in fase di studio lavori semplici di costruzione e di montaggio di attrezzature, di macchinari, di impianti e di loro parti, oppure eseguono attività ausiliarie nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari. Tali figure sono note come *aiuto attrezzista e aiuto montatore*;
- 8) i lavoratori che, coadiuvando i lavoratori di livello superiore, eseguono in fase di ausilio lavori semplici, di manutenzione e/o di riparazione di macchinari, apparecchi o impianti. Si tratta di *aiuto manutentore riparatore*;
- 9) i lavoratori che eseguono saldature a mezzo di macchine a punto e/o a rotella, comunemente detti *saldatori a macchina*;
- 10) i lavoratori che eseguono lavori a mano ripetitivi o semiripetitivi per la formatura di anime o forme semplici. Tali figure sono note come *formatore a mano e animista a mano*;
- 11) i lavoratori che eseguono, a bordo di mezzi a conduzione semplice, il trasporto di materiale provvedendo alle operazioni di carico e scarico. Si tratta di *conduttore di mezzi di trasporto*;
- 12) i lavoratori che effettuano operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto, l'imballaggio, il deposito di materiale, di macchinari ecc., anche con l'ausilio di mezzi meccanici ovvero i lavoratori che eseguono imbragature semplici di materiali ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto e il deposito. Tale figura è nota come *movimentatore di materiale*.

### Art. 3 – Mansioni del lavoratore

Ai sensi dell'art. 2103 c.c., il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto. Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta un'integrazione di retribuzione di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore.

Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre 3 (tre) mesi consecutivi, il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che

l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore sono state ricoperte con carattere non continuativo. A tal fine è necessario che il lavoratore abbia svolto per almeno 6 (sei) mesi mansioni proprie di livelli superiori nell'arco di un periodo massimo di 3 (tre) anni.

#### **Art. 4 – Mansioni promiscue**

Quando un lavoratore è adibito a mansioni relative a diverse qualifiche o livelli, si configurano le cosiddette mansioni promiscue; occorrerà identificare quindi l'attività prevalentemente svolta al fine di stabilire qualifica, categoria e livello. Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, che venga abitualmente prestata, con esplicita esclusione dei normali periodi di addestramento, che non abbia carattere accessorio o complementare.

A fronte di casi particolari quali - a titolo meramente esemplificativo - difficoltà temporanea di mercato, di crisi aziendale ovvero di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale, il lavoratore inquadrato nei livelli dal quarto al settimo potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello, senza che questo implichi alcun diritto automatico da esso derivante.

In linea di principio, al lavoratore dipendente che viene normalmente adibito per oltre 6 (sei) mesi nell'arco dell'anno a mansioni per le quali è prevista una retribuzione superiore a quella percepita deve essere corrisposta la retribuzione propria della mansione superiore.

#### **Art. 5 – Passaggi di livello**

La promozione ad un livello superiore comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.

Qualora lo stesso già percepisca una retribuzione con un importo superiore al minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore verrà corrisposta la relativa eccedenza sotto forma di assegno 'ad personam' avente titolo e caratteristiche originarie, comunque non assorbibile da scatti di anzianità e indennità di contingenza.

Vengono considerati "jolly" quei lavoratori dipendenti cui l'impresa non assegna una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nell'impresa stessa.

L'inquadramento del "jolly" sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle attività svolte

#### **Art. 6 – Assunzione**

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

- a) la data di assunzione;
- b) la durata del periodo di prova, se previsto;
- c) la tipologia del contratto applicato;
- d) il luogo di lavoro;
- e) l'orario di lavoro;
- f) la qualifica del lavoratore e il suo livello di inquadramento;
- g) la retribuzione;
- h) l'informativa sulla privacy;
- i) l'informativa TFR;
- j) termini di preavviso in caso di recesso;
- k) gli altri elementi di cui alla direttiva Cons. CEE n.91/533 del 14.10.91.

In caso di assunzione a tempo determinato i contenuti dovranno specificare, espressamente, la durata del rapporto stesso e le eventuali clausole di proroga.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare: cognome e nome e/o ragione sociale, indirizzo, codice fiscale, posizione INPS del datore di lavoro o società.

#### **Art. 7 – Documentazione richiesta per l'assunzione**

Per procedere all'assunzione possono essere richiesti, a discrezione del datore di lavoro, i seguenti dati e documenti:

- a) certificato di nascita
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, diploma o attestato di corsi di formazione frequentati;
- c) attestazioni comprovanti la conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altri datori di lavoro;
- e) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- f) numero di codice fiscale;
- g) eventuali altri documenti e certificati ivi compresi quelli previsti per la determinazione dell'anzianità convenzionale;
- h) documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- i) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
- j) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 (dodici) mesi immediatamente precedenti la data di assunzione, ai fini di quanto previsto dall'art. 5 della Legge 638/83;
- k) liberatoria per il trattamento dei dati personali, ai sensi della vigente normativa.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 8 - Periodo di prova**

La durata massima del periodo di prova, che deve risultare da atto scritto, non potrà superare i seguenti limiti:

PERIODO DI PROVA <i>in giorni di calendario</i>	
LIVELLO	PREAVVISO
OPERAI I, II, III, IV LIVELLO	6 settimane
OPERAI V e VI LIVELLO	4 settimane
IMPIEGATI	3 mesi
LAVORATORI PERCIPIENTI RDC o NASPI	3 mesi

Le parti concordano nel favorire l'assunzione di soggetti percipienti Reddito di Cittadinanza o NASPI - che non abbiano mai intrattenuto rapporti di lavoro con lo stesso datore - attraverso un aumento del periodo di prova, come sopra indicato.

Durante il periodo di prova al lavoratore spetta la retribuzione prevista contrattualmente.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie, se maturati.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia comunicato il recesso, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.

### TITOLO III SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### CAPO I ORARIO DI LAVORO

##### Art. 9 – Premessa

Ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 66/2003, all'articolo 1, comma 2, si precisa quanto segue:

negli articoli seguenti, e più estesamente, in ogni parte del presente contratto collettivo, si intende per

- a) "orario di lavoro": qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;
- b) "periodo di riposo": qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
- c) "lavoro straordinario e supplementare": è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito successivamente;
- d) "periodo notturno": periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
- e) "lavoratore notturno": qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale e qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme di seguito definite;
- f) "lavoro a turni": qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in

base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;

- g) "lavoratore a turni": qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;

## **Art. 10 – Orario di lavoro**

La durata normale dell'orario di lavoro è pari a 40 ore settimanali suddivise in 5 o 6 giorni lavorativi. L'orario di lavoro settimanale può essere suddiviso con modalità differenti a livello aziendale a seguito di accordi tra impresa e lavoratori e tra impresa e RSA, ove le stesse esistano.

Per i minori di 18 anni l'orario di lavoro non potrà superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali.

Per i lavoratori che prestino la propria attività al di fuori dalla sede di lavoro identificata contrattualmente, a cui è fatto obbligo di rientrare nella stessa al termine della propria giornata lavorativa, l'orario di lavoro si svilupperà dall'inizio della prestazione lavorativa per cessare al momento del rientro in sede.

Nel lavoro effettivo non è mai considerato il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro né i riposi intermedi, né le soste.

E' consentita al datore di lavoro la richiesta di una prestazione lavorativa che ecceda le 8 ore giornaliere o le 40 settimanali, ovvero ore di straordinario o supplementari, tranne nei casi di esplicito divieto posto da norme di legge o dalla presente contrattazione.

È facoltà del datore di lavoro fissare gli orari di lavoro sulla base delle proprie esigenze produttive e organizzative; gli orari di lavoro dovranno essere esposti visibilmente a tutti i lavoratori.

La durata massima dell'orario di lavoro, come disciplinato dall'art. 4 del DLgs 66/2003, è pari a 48 ore settimanali; tale durata sarà determinata dal seguente calcolo:

totale ore lavorate / totale settimane lavorate

nel periodo gennaio-dicembre di ciascun anno.

Le parti riconoscono che tale calcolo medio trovi le sue ragioni nelle obiettive peculiarità delle attività lavorative disciplinate dal presente contratto.

In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, comprese le ore di straordinario, per le unità produttive che occupano più di 10 dipendenti il datore di lavoro è tenuto ad informare, entro 30 giorni, la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio, anche a mezzo e-mail.

## **Art. 11 - Articolazione dell'orario settimanale**

In tema di articolazione di orario è fatto salvo ogni possibile accordo tra il datore di lavoro e i lavoratori, stipulato anche a mezzo delle loro rappresentanze sindacali.

## **Art. 12 - Riposo giornaliero e settimanale**

Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

I casi in cui il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato riguarda tutte le

prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

- a) cambio del turno;
- b) interventi di ripristino della funzionalità di impianti, macchinari e attrezzature;
- c) manutenzione svolta presso terzi;
- d) attività che prevedono straordinari;
- e) aziende che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore.

In tali ipotesi il riposo minimo continuativo è fissato in almeno 9 ore.

Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica. Può essere previsto un giorno di riposo differente dalla domenica, anche a turni, in conformità con le esigenze tecniche ed organizzative del datore di lavoro, che deve essere prefissato all'atto dell'assunzione.

Nel rispetto delle sue credenze religiose, qualora la struttura tecnica ed organizzativa del datore di lavoro lo renda possibile, il lavoratore potrà godere del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica. In tal caso, non troveranno applicazione le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedano riposi compensativi.

Qualora il lavoratore fosse chiamato a prestare la propria attività lavorativa in giorno di riposo settimanale, acquisendo il diritto a godere di riposo compensativo nei giorni successivi, non si darà luogo ad alcuna maggiorazione per lavoro festivo.

#### **Art. 13 – Turni**

Qualora il lavoratore sia soggetto a turni, il suo orario di lavoro comprenderà 30 minuti retribuiti per la consumazione del pasto.

#### **Art. 14 – Flessibilità dell'orario**

Considerate le particolari caratteristiche del settore a cui il presente contratto fa riferimento ed al fine di fronteggiare le variazioni, anche stagionali, di intensità lavorativa, il datore di lavoro potrà prevedere, in particolari periodi dell'anno e in caso di specifiche esigenze organizzative, regimi di orario flessibile che prevedano il superamento del normale orario settimanale.

L'orario settimanale potrà raggiungere al massimo le 48 ore e non potranno essere superate le 120 ore da recuperare nell'arco di un anno; tale recupero potrà avvenire nei periodi di minore intensità lavorativa e comunque sulla base delle indicazioni aziendali.

Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuta una riduzione dell'orario di lavoro denominata "riposi compensativi" di entità pari alle ore svolte in più rispetto all'orario normale; le ore da recuperare dovranno essere fruite dal lavoratore entro un periodo di 6 (sei) mesi con le modalità fissate in seguito.

Inoltre, la totalità dei lavoratori beneficerà di una quantità di permessi retribuiti pari a 16 (sedici) ore, fruibili sulla base delle esigenze tecnico-produttive dell'impresa nel corso dell'anno solare; qualora non goduti, tali permessi saranno retribuiti con la mensilità di gennaio dell'anno successivo. La quantità di permessi di cui al presente paragrafo viene incrementata di 8 (otto) ore (raggiunge cioè le 24 (ventiquattro) annue) quando il predetto regime di flessibilità venga attuato dal singolo lavoratore.

L'attuazione della flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente

articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori.

### **Art. 15 – Modalità**

I lavoratori hanno diritto a percepire la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che nei periodi di riduzione dello stesso.

Le ore di maggior lavoro prestato saranno liquidate al lavoratore con la maggiorazione del 10% nei periodi di superamento dei medesimi.

Le Parti, a livello regionale, o su esplicito mandato a livello territoriale, potranno realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, per far fronte alle necessità organizzative e riorganizzative delle attività produttive e del lavoro.

A tale scopo, le Parti nella contrattazione a livello regionale potranno costituire una banca ore, individuando tra gli istituti contrattuali e di Legge quelli più idonei a determinare l'accantonamento in questione.

Inoltre stabiliranno le modalità e le caratteristiche delle casistiche di utilizzo e le modalità di liquidazione dei ratei non utilizzati in corso d'anno.

### **Art. 16 – Banca Ore Individuale**

Per adesione volontaria risultante da atto scritto, compiuta dal singolo lavoratore, è possibile compensare tutte le ore straordinarie (o supplementari) prestate, nonché le ore risultanti dalla traduzione in termini di quantità oraria di tutte le maggiorazioni spettanti, con riposi compensativi.

La fruizione di tale monte ore dovrà avvenire entro 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, con le seguenti modalità:

- a) nei periodi identificati dal datore di lavoro come di "bassa stagionalità" o "ridotta attività", tenuto conto delle esigenze del lavoratore interessato;
- b) con riconoscimento al lavoratore di un'ulteriore quantità di ore di permessi retribuiti pari al 5% delle ore accumulate;
- c) con possibilità di recupero costante delle ore accumulate; al raggiungimento delle 120 ore di cui all'art. 14 del presente accordo, si procederà comunque a redigere un piano, concordato, per la fruizione dei riposi compensativi.

Qualora sia impossibile realizzare il recupero dei riposi compensativi entro 12 mesi dall'inizio del loro accumulo, a motivo di esigenze tecnico-produttive dell'impresa, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore sulla base della paga oraria vigente a quella data.

Le Parti, a livello regionale, possono attuare verifiche annuali e di seguito definire specifiche modalità attuative per la fruizione delle ore di riposo compensativo.

### **Art. 17 – Reperibilità**

Per la copertura di emergenze tecniche, organizzative o di altro genere occorrenti fuori dall'orario normale di lavoro, le aziende possono richiedere la reperibilità lavorativa, cioè la disponibilità del lavoratore ad essere richiamato in servizio a fronte delle evenienze di cui sopra.

La reperibilità dovrà risultare da accordo scritto, espressamente accettato dal lavoratore, e non potrà essere richiesta durante i periodi di ferie, malattia, infortunio, aspettativa, maternità o permesso per studio. Tale impegno potrà essere revocato dal lavoratore con un preavviso di almeno 30 giorni.

Gli orari di reperibilità sono di 16 ore nei giorni feriali e di 24 ore nei giorni festivi.

In merito si conviene che:

- a) il lavoratore dovrà essere dotato di mezzo attrezzato al fine di rendere tempestivo l'intervento;
- b) al lavoratore sarà assicurato settimanalmente un riposo dalla reperibilità di almeno 24 ore consecutive, ricorrendo ad opportune turnazioni;
- c) l'impegno del lavoratore per la reperibilità non potrà essere superiore a 7 giorni nell'arco dello stesso mese, che non includeranno più di un sabato e di una domenica.

Il servizio di reperibilità viene compensato nelle seguenti misure giornaliere:

- a) reperibilità 24 ore (€ 13,65);
- b) reperibilità 16 ore (€ 8,00).

I compensi per il servizio di reperibilità saranno corrisposti mensilmente in base ai giorni di turno di reperibilità effettivamente impegnati.

Ove si richieda l'effettivo intervento del dipendente in reperibilità trovano applicazione le norme del presente contratto sul lavoro straordinario, straordinario notturno, straordinario festivo o straordinario festivo notturno.

## CAPO II LAVORO ORDINARIO NOTTURNO E LAVORO STRAORDINARIO

### **Art. 18 – Lavoro ordinario notturno**

Le ore di lavoro ordinario notturno, cioè quelle svolte dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sono retribuite con una maggiorazione del 15% sulla retribuzione di fatto.

Il rifiuto allo svolgimento del lavoro notturno è contemplato esclusivamente in caso di giustificato motivo di impedimento.

### **Art. 19 – Norme generali sul lavoro straordinario**

Premesso che le mansioni previste dal contratto di lavoro devono essere svolte durante l'orario normale, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni straordinarie (cioè svolte oltre il normale orario di lavoro, nei limiti di 2 ore giornaliere e 10 ore settimanali) per un massimo di 230 ore annue, previo accordo, anche verbale, con il lavoratore. Per detto limite è previsto un recupero pari al 20% denominato "riposo compensativo non retribuito".

Il riposo compensativo non retribuito dovrà essere goduto nel corso di ogni singolo trimestre, tenendo conto delle esigenze tecnico-organizzative aziendali, ad eccezione delle aziende d'installazione, riparazione e servizi nelle quali può essere goduto nel corso di un anno.

Il lavoro straordinario è ammesso in relazione ad esigenze tecnico – produttive, a casi di forza maggiore, a pericolo grave ed immediato, alla preparazione di eventi, ad allestimenti di prototipi e a qualsiasi elemento che ecceda l'ordinaria attività posta in essere dal datore di lavoro.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci; quando richiesto ed autorizzato, il rifiuto al suo svolgimento è contemplato esclusivamente in caso di giustificato motivo di impedimento.

### **Art. 20 – Lavoro straordinario: maggiorazioni e liquidazione**

Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite con la quota oraria della normale retribuzione di cui all' art. 110 (retribuzione oraria) con le seguenti maggiorazioni:

<b>ORARIO DI LAVORO STRAORDINARIO PER UN MASSIMO DI 230 ORE IN UN ANNO</b>	
<b>ORE DI STRAORDINARI</b>	<b>MAGGIORAZIONI PERCENTUALI</b>
lavoro straordinario	25,00%
lavoro notturno	15,00%
lavoro festivo o domenicale	45,00%
lavoro straordinario notturno (oltre 8 ore)	55,00%
lavoro straordinario festivo (oltre 8 ore)	45,00%

Per lavoro festivo si intenda quello svolto nelle giornate indicate al successivo art. 23.

Per i lavoratori il cui orario di lavoro si articola dal lunedì al venerdì, il lavoro straordinario effettuato di sabato, che potrà avere una durata superiore alle 2 ore, sarà retribuito con le maggiorazioni di seguito indicate:

- per le prime 3 ore: 25%
- per le ore successive: 50%.

*Pieri*

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario, si fa riferimento alle vigenti norme di legge.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata entro e non oltre il mese successivo a quello di prestazione lavorativa.

*Sam*

#### **Art. 21 - Disposizioni speciali – Capi ufficio, capi reparto**

Per i capi ufficio ed i capi di reparto potranno essere stipulati specifici accordi in quanto all'orario di lavoro, al suo svolgimento e ad eventuali straordinari forfettizzati.

#### **Art. 22 - Lavoro domenicale e festivo**

Al fine di migliorare i livelli di competitività, produttività ed efficienza organizzativa, le aziende del settore possono stabilire, ai sensi dell'art. 9, comma 3 del D. Lgs. 66/2003, il riposo settimanale in giorni che non coincidano con la domenica, tenuto conto della disponibilità dei lavoratori e in relazione alle modalità organizzative delle aziende.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato in giorno di domenica o di riposo compensativo e nei giorni indicati dal successivo articolo 23.

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

Le maggiorazioni e i trattamenti economici sono disciplinati dal precedente art.20.

CAPO III  
FESTIVITA', ASSENZE NON GIUSTIFICATE, FERIE E PERMESSI

**Art. 23 – Festività**

Sono identificate quali festività nazionali e infrasettimanali:

- a) il 1° giorno dell'anno
- b) il 6 gennaio
- c) il giorno di lunedì di Pasqua
- d) il 25 aprile
- e) il 1° maggio
- f) il 2 giugno
- g) il 15 agosto
- h) il 1° novembre
- i) il 4 novembre
- j) l'8 dicembre
- k) il 25 dicembre
- l) il 26 dicembre
- m) il giorno di ricorrenza del S. Patrono

Nei giorni sopra indicati, i lavoratori che non svolgano la propria prestazione, assunti con qualifica di impiegati o la cui retribuzione è concordata su base mensile, non subiranno alcuna riduzione o trattenuta.

Negli stessi giorni, ai lavoratori la cui retribuzione è calcolata su base oraria, con qualifica di operai, sarà riconosciuto un importo pari alla retribuzione di fatto prevista per quella giornata.

A tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro qualifica, qualora una delle festività sopra elencate cada di domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto un ulteriore importo pari ad 1/26 (un ventiseiesimo) della retribuzione mensile di fatto; per il 2 giugno e il 4 novembre, gli stessi avranno diritto ad un trattamento economico come previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Nei casi di assenza dal lavoro in giorno festivo nel quale i lavoratori percepiscono un trattamento a carico di istituti previdenziali o assistenziali (ad esempio in caso di malattia, infortunio, gravidanza e puerperio), il datore di lavoro dovrà integrare il trattamento economico erogato dagli istituti fino a raggiungere la retribuzione normale che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel presente articolo dovranno essere remunerate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal precedente articolo 20.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al lavoratore qualora la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

**Art. 24 – Assenze non giustificate**

Salvo i casi accertati di legittimo impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata comunicazione della propria assenza al datore di lavoro con ogni mezzo idoneo; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, la stessa sarà considerata ingiustificata.

Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) multa variabile dal 5% al 20% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate, il cui importo non potrà comunque superare l'equivalente di 4 (quattro) ore di retribuzione di fatto;
- b) licenziamento senza preavviso, nel caso di assenza oltre 3 giorni consecutivi o in caso di recidiva nel giorno seguente la festività per 3 volte nell'anno solare.

#### **Art. 25 – Ferie**

I lavoratori a cui si applica il presente accordo hanno diritto ad un periodo di ferie annuali come di seguito indicato:

- operai nella misura di **160** ore retribuite, pari a **4** settimane;
  - impiegati per anzianità da 1 a 18 anni compiuti, nella misura di **4** settimane;
- per anzianità oltre i 18 anni compiuti, nella misura di **4** settimane più **5** giorni.

Si precisa che, ai fini del computo del periodo di ferie, sono sempre escluse le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Al lavoratore che non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non aver lavorato almeno 12 (dodici) mesi consecutivi, spetta 1/12 (un dodicesimo) di ferie per ogni mese di servizio prestato.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie, che saranno godute compatibilmente con l'attività e le esigenze tecnico - organizzative dell'azienda, tenuto conto delle richieste dei lavoratori; la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione (c.d. piano ferie).

Le aziende che occupano lavoratori stranieri potranno favorire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine attraverso l'accumulo di giorni di ferie per due annualità. Ai lavoratori che, con adeguato anticipo, comunichino per iscritto la richiesta di ferie per motivi religiosi, sarà accordata preferenza, nei limiti delle esigenze tecnico - organizzative e di funzionalità aziendale.

#### **Art. 26 – Malattia durante il periodo di ferie**

Il decorso delle ferie si interrompe in caso di insorgenza di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

#### **Art. 27 – Retribuzioni durante il periodo di ferie**

Durante il periodo di ferie il lavoratore percepisce la normale retribuzione di fatto.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza; a fronte di tale periodo non goduto, sarà corrisposta dal datore di lavoro una somma pari al prodotto tra i giorni di ferie e la retribuzione giornaliera di fatto.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di dimissioni o licenziamento.

#### **Art. 28 – Irrinunciabilità delle ferie**

Le parti precisano che, essendo l'istituto delle ferie per sua natura irrinunciabile, non è dovuta alcuna indennità al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di

ferie concordato.

### Art. 29 – Richiamo del lavoratore dalle ferie

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie già assegnato: il lavoratore assume il diritto a completare detto periodo di ferie in epoca successiva, al rimborso delle spese necessarie sia per l'anticipato rientro che, eventualmente, per il ritorno al luogo dal quale sia stato richiamato.

### Art. 30 – Permessi retribuiti (Ex Festività)

Ai dipendenti spettano gruppi di 8 (otto) ore di permessi individuali retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite (c.d. Ex Festività): San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, Santi Pietro e Paolo, per un totale di 32 ore.

Si riassumono nella seguente tabella le peculiarità relative a ferie, riposo giornaliero, permessi ed ex festività:

<b>FERIE, RIPOSO GIORNALIERO, PERMESSI, EX FESTIVITA'</b>				
	<b>FERIE</b>	<b>RIPOSO GIORNALIERO</b>	<b>PERMESSI</b>	<b>EX FESTIVITA'</b>
OPERAI (tutti)	160 ORE (4 SETTIMANE)	11 ORE CONSECUTIVE	16 ORE (elevate a 24 ORE in caso di adesione a regime di flessibilità)	32 ORE
IMPIEGATI (da 1 a 18 anni di anzianità compiuti)	4 SETTIMANE	11 ORE CONSECUTIVE	16 ORE (elevate a 24 ORE in caso di adesione a regime di flessibilità)	32 ORE
IMPIEGATI (oltre 18 anni di anzianità compiuti)	4 SETTIMANE più 5 GIORNI	11 ORE CONSECUTIVE	16 ORE (elevate a 24 ORE in caso di adesione a regime di flessibilità)	32 ORE

Nei casi di:

- a) conferma in servizio di apprendisti;
- b) trasformazione a tempo indeterminato di contratti di inserimento;
- c) trasformazione a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato

il computo dei 18 anni di cui alla tabella sopraindicata decorre dalla data di prima assunzione.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minor attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

I soli permessi propriamente detti (con esclusione, quindi, delle cosiddette "Ex Festività) non fruiti entro l'anno di maturazione saranno liquidati con la retribuzione di fatto, di cui all'art. 106, in vigore nel mese di gennaio dell'anno successivo; è ammessa la fruizione in epoca seguente, previo

accordo tra le parti.

In caso di prestazione lavorativa ridotta tutti i permessi saranno riproporzionati.

### **Art. 31 – Permessi a lavoratori studenti**

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, hanno diritto ad usufruire di permessi retribuiti fino a 20 ore annue, oltre a vedersi retribuire i giorni di assenza coincidenti con quelli d'esame.

Tali permessi saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami.

### **Art. 32 – Permessi per svolgimento di funzioni pubbliche elettive**

Tutti i lavoratori dipendenti che siano stati nominati scrutatore, segretario, presidente, rappresentante di lista o di gruppo presso seggi elettorali, in occasione di qualsiasi tipo di consultazione, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per il periodo corrispondente alla durata delle operazioni. I giorni di assenza sono considerati giorni di attività lavorativa.

I giorni festivi e quelli non lavorativi nei quali il lavoratore abbia svolto le funzioni in narrazione fanno sorgere il diritto ad una giornata di riposo compensativo, che dovrà essere goduto con immediatezza, cioè subito dopo la fine delle operazioni di seggio.

E' prevista, per i lavoratori eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali, la facoltà di richiedere per tutta la durata del mandato, di poter essere collocati in aspettativa non retribuita.

### **Art. 33 – Permessi per decesso e grave infermità**

Il lavoratore ha diritto a tre giorni di permesso retribuito l'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, del convivente, purché risulti una stabile convivenza da almeno due anni con certificazione anagrafica, di un parente entro il secondo grado anche non convivente e dei soggetti che compongono la famiglia anagrafica del medesimo lavoratore.

Per fruire di tale permesso il lavoratore è tenuto a comunicare al datore di lavoro la motivazione e i giorni nei quali esso sarà goduto.

Nel caso di richiesta di permesso per grave infermità, il lavoratore dovrà presentare, entro 10 (dieci) giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea certificazione rilasciata da un medico del SSN o ad esso convenzionato, da struttura ospedaliera o da clinica ove sia avvenuto l'eventuale ricovero; in mancanza, i giorni di permesso saranno detratti dal monte ore ferie, permessi ed Ex Festività.

In alternativa alla richiesta di permesso per grave infermità, il lavoratore potrà concordare con il datore di lavoro, in forma scritta, differenti modalità di esecuzione della prestazione, anche per periodi superiori ai tre giorni. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro 7 (sette) giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore dovrà presentare relativa certificazione.

I giorni di permesso, in entrambi i casi, possono essere utilizzati entro 7 giorni dal relativo evento, non computando i giorni festivi e quelli non lavorativi.

## **Art. 34 – Permessi per diritto allo studio**

Nelle imprese che occupano almeno 5 (cinque) dipendenti, ciascun lavoratore non apprendista ha facoltà di richiedere permessi retribuiti al fine di frequentare corsi di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari, di laurea o master promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

Tali permessi ammontano a 150 ore in un triennio per ciascun dipendente.

Il lavoratore potrà utilizzare liberamente le ore di permessi nell'arco del triennio, anche concentrandole in un solo anno.

Al fine di tutelare la capacità produttiva dell'impresa artigiana, potranno assentarsi contemporaneamente i seguenti lavoratori aventi diritto:

- a) uno per triennio nelle aziende che occupano da 5 a 9 dipendenti;
- b) due per triennio nelle aziende che occupano da 10 a 14 dipendenti;
- c) tre per triennio nelle aziende che occupano da 15 a 19 dipendenti.

Si procederà con la stessa metodologia per multipli di cinque dipendenti.

Il lavoratore che richiede permessi per diritto allo studio dovrà presentare domanda scritta nei termini e con le modalità concordate con il datore di lavoro, specificando il corso di studi al quale intende partecipare e l'effettiva presenza richiesta.

Il lavoratore dovrà inoltre fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza riportanti l'indicazione delle ore relative.

## **CAPO IV MALATTIE E INFORTUNI**

### **Art. 35 – Malattia - Disciplina**

Il lavoratore ha l'obbligo di comunicare nel più breve tempo possibile la propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, essa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dall'art. 24 del presente contratto.

Il lavoratore è tenuto inoltre a comunicare all'azienda il protocollo di certificato medico telematico di prima visita e gli eventuali successivi con ogni mezzo idoneo, rispettivamente entro il secondo giorno dall'inizio della malattia e dalla scadenza dei periodi previsti dai certificati precedenti.

In mancanza di ciascuna delle suddette comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per malattia da parte dei servizi ispettivi degli Istituti preposti; a tal fine, il lavoratore è tenuto a trovarsi presso il recapito comunicato al datore di lavoro dalle ore 10:00 alle ore 12:00 e dalle ore 17:00 alle ore 19:00 di ogni giorno della settimana, inclusi i giorni di riposo, le domeniche e i festivi.

In tali fasce orarie, il lavoratore può assentarsi dal proprio domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo, oltre che per eccezionali motivi familiari, ma con l'obbligo di darne immediata comunicazione al datore di lavoro e successivamente di documentare le ragioni di tale assenza.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo, non venga reperito, dal personale degli Istituti preposti, presso il recapito comunicato al datore di lavoro, perderà l'intero trattamento economico a carico dell'azienda, escluso quello per ricovero ospedaliero e quelli per periodi già accertati da precedenti visite di controllo.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificato motivo, il tempestivo accertamento dello stato di malattia, lo stesso dovrà rientrare immediatamente al lavoro.

Si considera grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, durante l'assenza per malattia.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, se necessario, alla data indicata dal certificato del medico di controllo.

### **Art. 36 - Trattamento economico di malattia**

#### **OPERAI**

Durante il periodo di malattia, il lavoratore con qualifica di OPERAIO ha diritto ad una indennità, posta a carico dell'INPS ed anticipata dal datore di lavoro, calcolata sulla base della retribuzione media giornaliera determinata secondo i criteri previsti dall'Istituto previdenziale, nella seguente misura:

- a) 50% dal quarto al ventesimo giorno;
- b) 66,66% dal ventunesimo giorno in poi.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti mensilmente all'INPS. Qualora la suddetta indennità fosse corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non sarà tenuto ad integrare la parte non corrisposta dall'Istituto.

Inoltre, il lavoratore con qualifica di operaio percepirà una integrazione, a carico del datore di lavoro, dell'indennità di cui sopra fino a raggiungimento delle seguenti misure di retribuzione netta, retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito in caso di normale svolgimento della sua prestazione lavorativa:

- a) 100 % per il periodo di carenza - ovvero i primi 3 giorni - SOLO in caso di malattia di durata superiore a 7 giorni;
- b) 100% dal quarto al centocinquantesimo giorno.

Oltre il 180° giorno di malattia per anno solare non sarà corrisposta alcuna indennità dall'INPS (come detto sopra, quella a carico del datore di lavoro cesserà al 150° giorno dal suo inizio) e il lavoratore conserverà solo il posto di lavoro, per i periodi indicati nel successivo articolo 37.

#### **IMPIEGATI**

Durante il periodo di malattia, il lavoratore con qualifica di IMPIEGATO ha diritto ad una indennità, posta interamente a carico del datore di lavoro, calcolata sulla base della sua retribuzione globale, come di seguito indicato:

- a) fino a 5 anni di anzianità di servizio: intera retribuzione globale per i primi 2 mesi, metà per i successivi 4 mesi;
- b) oltre i 5 anni di anzianità di servizio: intera retribuzione globale per i primi 3 mesi, metà per i successivi 5 mesi.

Ai lavoratori assunti con a termine, l'integrazione aziendale non sarà corrisposta oltre la

scadenza del predetto contratto.

### **Art. 37 – Conservazione del posto – Periodo di comporta**

Il lavoratore non in prova, in caso di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa, come di seguito indicato:

#### *OPERAI*

- a) 9 mesi in caso di malattia continuativa;
- b) 10 mesi in caso di più malattie nell'arco di 24 mesi.

#### *IMPIEGATI*

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

Alla scadenza dei termini sopra indicati il datore di lavoro, qualora proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di fine rapporto oltre all'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove, invece, l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimarrà sospeso e non produrrà effetti, con l'eccezione della decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso e del Trattamento di Fine Rapporto.

La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non potrà protrarsi oltre la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.

### **Art. 38 – Aspettativa non retribuita**

Almeno 24 (ventiquattro) ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 18 (diciotto) mesi durante il quale il rapporto si intenderà sospeso, non decorrendo retribuzione né alcun altro istituto contrattuale.

Qualora i suddetti termini decorrano senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento del periodo di comporta.

Il periodo stesso non sarà in nessun caso considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

### **Art. 39 – Infortunio**

E' fatto obbligo al datore di lavoro di assicurare presso l'INAIL il personale dipendente secondo le vigenti norme.

Il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia di qualsiasi infortunio subito al datore di lavoro, che a sua volta dovrà inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL. Qualora il lavoratore non ottemperi al suddetto obbligo e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare denuncia all'INAIL, esso resta esonerato da ogni responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Qualora l'infortunio avvenga non sul luogo di lavoro e non venga considerato in itinere, è assimilato al trattamento previsto dal presente CCNL in materia di malattia.

### **Art. 40 - Trattamento economico di infortunio**

Per la giornata in cui avviene l'infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto, indipendentemente dalle ore di lavoro

effettivamente svolte dall'infortunato.

L'INAIL corrisponderà al lavoratore, a partire dal quinto giorno, un'indennità giornaliera calcolata secondo le modalità stabilite dallo stesso istituto; tale indennità potrà essere anticipata dal datore di lavoro, nel qual caso l'INAIL provvederà a fargli pervenire l'importo da essa erogato secondo le modalità concordate.

A partire dal giorno successivo all'infortunio, il datore di lavoro è inoltre tenuto ad integrare l'indennità di cui sopra fino al raggiungimento del 100% della retribuzione netta che il lavoratore avrebbe percepito in caso di normale svolgimento della sua prestazione lavorativa.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inail non riconosce, per qualsiasi ragione, l'evento quale infortunio sul lavoro.

<b>INDENNITA' DI INFORTUNIO SUL LAVORO</b>	
<i>Posta a carico dell'INAIL a partire dal 5° giorno e integrata dal datore di lavoro fino a raggiungere le seguenti misure percentuali della retribuzione netta mensile:</i>	
<b>GIORNI INFORTUNIO</b>	<b>RETRIBUZIONE</b>
1° giorno	100,00% A CARICO DEL DATORE DI LAVORO
dal 2° al 4° giorno	100,00% A CARICO DEL DATORE DI LAVORO
dal 5° giorno in poi	100,00%

#### **Art. 41 – Conservazione del posto – Infortunio e Malattia Professionale**

In caso di infortunio o malattia professionale, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro come di seguito indicato:

- **infortunio:** fino a guarigione clinica documentata da Certificato Medico definitivo rilasciato dall'INAIL;
- **malattia professionale:** per un periodo coincidente con quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalle norme vigenti.

#### **Art. 42 – Festività – Malattia e Infortunio**

Per i giorni di festività cadenti nei periodi di malattia e infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa a carico del datore di lavoro, che si cumula con quelle a carico degli istituti previdenziali ed assistenziali, in modo che sia raggiunto complessivamente il 100% della retribuzione di fatto.

#### **Art. 43 – Rinvio alle leggi vigenti – Malattia e Infortunio**

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortunio, si rinvia alle norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

CAPO V  
MATERNITA' E PATERNITA'

**Art. 44 – Gravidanza e puerperio – Astensione Obbligatoria**

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del SSN o con esso convenzionato.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice dovrà astenersi obbligatoriamente dal lavoro:

- a) per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto venga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto;
- d) per i 3 mesi dopo il parto.

Le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese della data presunta del parto e nei cinque mesi successivi all'evento, a condizione che un medico specialista attesti che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Il periodo di astensione obbligatoria, pari a 5 (cinque) mesi, può essere prorogato fino a 7 mesi dopo il parto, qualora la lavoratrice sia addetta a mansioni incompatibili con il puerperio e l'allattamento.

Per la stessa ragione di incompatibilità e per gravidanze cosiddette "a rischio", debitamente certificate da un ufficiale sanitario o da un medico del SSN o con esso convenzionato, il periodo di astensione obbligatoria può essere anticipato al momento della constatazione dello stato di gravidanza o all'insorgenza del rischio.

È prevista un'astensione al lavoro obbligatoria anche per il padre, attualmente nella misura di 7 (sette) giorni da fruirsi entro il quinto mese di vita (o dall'ingresso in famiglia) del bambino.

**Art. 45 – Gravidanza e puerperio – Obblighi e Diritti**

La lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il quindicesimo giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficio di stato civile.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di 1 (un) anno d'età del bambino, fatte salve le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine, esito negativo della prova).

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

Il diritto all'astensione obbligatoria per i 3 (tre) mesi dopo il parto è riconosciuto anche al padre lavoratore, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della Legge 903/77 e sue successive

modificazioni, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

#### **Art. 46 – Trattamento economico del periodo di gravidanza e puerperio**

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro, di cui all'art. 44 del presente contratto, devono essere computati nell'anzianità di servizio e rilevano a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari, ferie, permessi e TFR.

Durante il periodo d'assenza obbligatoria la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari all'80% della retribuzione media giornaliera, posta a carico dell'INPS e calcolata secondo le modalità stabilite dall'istituto; l'importo di tale indennità, anticipato dal datore di lavoro, è posto a conguaglio con i contributi dovuti mensilmente all'INPS.

Oltre a tale indennità, nel periodo d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad un'integrazione posta a carico del datore di lavoro utile a raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione netta mensile percepita nei periodi di normale prestazione lavorativa, salvo che l'indennità a carico dell'Inps non sia di importo superiore.

Per le festività cadenti nello stesso periodo d'assenza, il datore di lavoro dovrà corrispondere un'ulteriore integrazione utile a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di mancato preavviso secondo le modalità previste all'art. 130.

#### **Art. 47 – Permessi per assistenza al bambino (c.d. allattamento)**

Durante il primo anno di vita del bambino, le lavoratrici madri che riprendano l'attività lavorativa possono fare richiesta di due ore di riposo, anche cumulabili, per ogni giorno di lavoro.

Il riposo è pari ad un'ora nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore.

La richiesta di riposo giornaliero è riconosciuta, in alternativa alla madre, anche al padre:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre,
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga,
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Nei casi a), b), c) la concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è concessa solo con esplicito consenso della madre.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono moltiplicati per il numero dei nati e le ore eccedenti possono essere utilizzate anche dall'altro genitore.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi; tale indennità è anticipata dal datore di lavoro e portata a conguaglio degli importi contributivi dovuti mensilmente all'istituto previdenziale.

## CAPO VI ALTRE ASSENZE

### **Art. 48 – Congedo Matrimoniale**

Al lavoratore non in prova compete in caso di matrimonio un congedo straordinario della durata di 15 giorni di calendario consecutivi, durante il quale il lavoratore è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio, con diritto all'intera retribuzione di fatto (per i lavoratori operai a tempo pieno, tale retribuzione è pari a 80 ore).

Il congedo matrimoniale deve essere concesso con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio senza conteggiare i giorni festivi.

I lavoratori extracomunitari cittadini di Paesi dove sia consentito il matrimonio poligamico, potranno beneficiare del congedo matrimoniale per una sola volta.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro la documentazione della avvenuta celebrazione entro 60 giorni dall'inizio del periodo di congedo.

Le parti sottolineano come, al momento, non sia posta a carico dell'INPS alcuna indennità per congedo matrimoniale a favore dei lavoratori con qualifica di impiegati interessati dal presente contratto; per i lavoratori con qualifica di operai, invece, il datore di lavoro integrerà l'indennità a carico dell'istituto previdenziale a concorrenza della misura indicata dal presente articolo.

### **Art. 49 – Congedi e permessi per portatori di handicap**

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata (di cui all'art. 4, c. 1 L. 104/92) ha diritto al prolungamento fino a 3 (tre) anni del congedo parentale; esso può essere concesso per un periodo continuativo o frazionato fino al compimento del dodicesimo anno del bambino.

La materia è regolata dal D. Lgs 119/2011, dalla circolare INPS n. 32 del 06/03/2012 e dal D. Lgs 80/2015.

### **Art. 50 – Aspettativa per gravi motivi familiari**

Come indicato dal Decreto Interministeriale 278/00, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, relativamente alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del C.C. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa e potrà essere utilizzabile in modo continuativo o frazionato.

Durante tale periodo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non potrà svolgere alcun tipo di attività lavorativa; tale periodo non sarà inoltre computato nell'anzianità di servizio.

Per usufruire dello stesso il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo; il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta a comunicare l'esito al dipendente, mentre i casi di urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere negata per incompatibilità con la durata della prestazione lavorativa in relazione al periodo di congedo richiesto.

## Art. 51 – Congedi Parentali e per malattia del bambino

La norma sul congedo parentale (art. 32, D. Lgs. 151/2001) prevede che i genitori, entro i primi dodici anni di vita del bambino, possano complessivamente astenersi dal lavoro per 10 mesi (11, nel caso di cui al successivo punto b.).

Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 (sei) mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 (sei) mesi, elevabile a 7 (sette) nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 (tre) mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

La richiesta di congedo parentale, da inoltrare all'INPS con le modalità da esso previste, dovrà essere documentata al datore di lavoro per iscritto, preferibilmente a mezzo ricevuta rilasciata dall'istituto, con un preavviso di almeno 10 (dieci) giorni dalla sua decorrenza, allegando certificato di nascita o dichiarazione sostitutiva della stessa; qualora sussistano comprovati casi di impedimento, il preavviso di comunicazione non può comunque essere inferiore a 2 (due) giorni.

Per il congedo parentale di cui sopra spetta l'indennità relativa, a carico dell'INPS e anticipata dal datore di lavoro, pari al 30% della retribuzione (del genitore che ne fa richiesta) percepita nel mese o periodo lavorato precedente l'inizio del congedo parentale, fino al compimento di 8 anni di età del bambino. Tale indennità è fruibile di norma per 6 (sei) mesi, con le modalità stabilite dalla circolare INPS n. 109/2000. Tale periodo d'assenza è computato nell'anzianità di servizio ma non rileva ai fini delle maturazioni di ferie, permessi, mensilità supplementari e del TFR.

Per la sostituzione di lavoratori che fruiscano dei suddetti congedi, il datore di lavoro potrà procedere con assunzioni a tempo determinato; in caso di necessità aziendali, il lavoratore potrà essere affiancato dal sostituto per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

In caso di sostituzione di cui sia programmata l'assenza (come da previsioni di cui all'art. 4 del D. Lgs. 151/01), il rapporto di lavoro a tempo determinato potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice sostituita di poter usufruire dei permessi previsti per l'allattamento.

Ai sensi del D. Lgs. 151/01 entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 (tre) anni;
- b) nel limite di 7 (sette) giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 (tre) e gli 8 (otto) anni.

Per fruire dei congedi di cui al precedente comma il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

## **Art. 52 – Congedi per formazione**

Per congedo per formazione si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea o alla partecipazione a corsi formativi diversi da quelle poste in essere o finanziati dal datore di lavoro.

Tale periodo non è retribuito; il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ma non potrà svolgere alcun'altra attività lavorativa; il predetto periodo di congedo non sarà computato nel calcolo dell'anzianità di servizio e nella maturazione degli altri istituti contrattuali.

Le richieste verranno accolte dal datore di lavoro in base al criterio di priorità nella presentazione delle domande che dovranno essere inoltrate con un preavviso di almeno:

- a) 30 giorni per i congedi di durata fino a 5 giorni;
- b) 60 giorni per i congedi di durata superiore a 5 giorni.

Il datore di lavoro darà conferma di accoglienza della domanda di congedo entro 15 giorni dalla data di ricevimento della stessa.

## **Art. 53 - Aspettativa**

Le parti convengono che, in presenza di richiesta motivata dal lavoratore, compatibilmente con le esigenze aziendali, il datore di lavoro potrà concedere un periodo d'aspettativa non retribuita, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a 1 (un) mese e non superiore a 6 (sei) mesi.

Per la sostituzione di lavoratori che fruiscano del suddetto periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà procedere con assunzioni a tempo determinato.

Tale periodo non è retribuito; il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ma non potrà svolgere alcun'altra attività lavorativa; il predetto periodo di congedo non sarà computato nel calcolo dell'anzianità di servizio e nella maturazione degli altri istituti contrattuali.

## **Art. 54 - Aspettativa per tossicodipendenza**

I lavoratori per i quali viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari del SSL o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socioassistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per l'esecuzione del trattamento riabilitativo per un periodo non superiore a 3 (tre) anni. Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al di lui programma terapeutico e socioriabilitativo, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità e per un periodo massimo di 3 (tre) mesi, frazionabili esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

Le relative domande devono essere presentate dall'interessato al titolare dell'azienda, in forma scritta, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

#### **Art. 55 – Disciplina delle richieste di congedo e aspettativa**

L'azienda è tenuta, non oltre 15 (quindici) giorni - salvo diversa espressa previsione - dalla richiesta di congedo o di aspettativa, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente.

L'eventuale mancato accoglimento, la proposta di rinvio a successivo periodo o la concessione parziale devono essere motivati dal datore di lavoro, tenute in debito conto le motivazioni della richiesta e le comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente.

#### **Art. 56 – Risoluzione delle controversie**

Qualora non sia condivisa tra le parti la sussistenza di gravi e comprovati motivi familiari che giustifichino la richiesta di congedi o aspettative ovvero in caso di diniego da parte del datore di lavoro, è riconosciuta alla parte che ne ha interesse la facoltà di adire il Collegio Arbitrale competente a livello territoriale.

#### **Art. 57 – Lavoratori stranieri**

Le parti promuovono iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione per i lavoratori stranieri attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto: nazionale, territoriale e aziendale.

#### **Art. 58 – Sospensione del lavoro**

In presenza di una sospensione del lavoro ascrivibile al datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, quest'ultimo ha diritto a percepire durante l'intero periodo di forzata inattività la retribuzione di fatto di cui all'art. 106 (retribuzione di fatto) del presente CCNL, salvo i casi in cui la sospensione derivi da stati di calamità, eventi atmosferici straordinari ovvero casi di forza maggiore.

### TITOLO IV DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### **Art. 59 – Strumenti contrattuali**

Le parti, in virtù della prassi e della contingenza economica e al fine di promuovere l'occupazione e l'incontro tra la domanda e l'offerta, confermano la necessità di utilizzare i seguenti strumenti contrattuali in aggiunta al contratto a tempo indeterminato, che costituisce la forma comune di rapporto di lavoro:

- a) Contratto a tempo determinato;
- b) Apprendistato;
- c) Part-time (tempo parziale);
- d) Telelavoro e/o lavoro a distanza – Smart Working;

- e) Contratto in somministrazione;
- f) Lavoro intermittente, che il presente contratto prevede per tutte le qualifiche, con inquadramento a qualsiasi livello (requisito oggettivo); in quanto al requisito soggettivo e alla normativa applicata, si fa riferimento al D. Lgs 81/2015 e successive modificazioni.

## CAPO I CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

### **Art. 60 – Contratto a tempo determinato - Disciplina**

Ferma restando la normativa in vigore in quanto ai rapporti di lavoro a tempo determinato, le Parti convengono che:

- a) ai sensi di quanto stabilito dall'art. 19 del D.Lgs. 81/2015, lettera b bis) vengono individuate le seguenti causali – da aggiungersi a quelle previste dallo stesso articolo - che consentono la stipula di contratti a tempo determinato:
  - punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
  - incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
  - esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
  - esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti da quelle disponibili nell'organico in relazione all'esecuzione di commesse particolari;
- b) è consentita la stipula di contratti con apposizione del termine fino a 36 mesi;
- c) è consentita la riassunzione a termine di lavoratori che in passato abbiano intrattenuto un rapporto di lavoro con lo stesso datore;
- d) nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, includendo in tale computo gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a tempo determinato; per le imprese che occupano da 5 a 10 dipendenti, come sopra computati, sono consentite fino a 3 4 assunzioni con rapporto a tempo determinato.; nelle imprese con più di 10 dipendenti potrà essere assunto un lavoratore a tempo determinato ogni due dipendenti in forza, con arrotondamento di calcolo all'unità superiore;

I sopra detti calcoli sono da effettuarsi escludendo gli assunti per sostituzione di lavoratori assenti e prendendo quale riferimento il numero di addetti a tempo indeterminato in forza il primo gennaio di ogni anno.

Ai sensi delle norme vigenti, i limiti qui espressi non sono comunque applicabili nei primi diciotto mesi di avvio di nuove attività.

Particolare attenzione è posta nel caso di assunzione per sostituzione, essendo possibile un affiancamento fino a 4 mesi tra sostituto e sostituito, sia prima che dopo l'inizio dell'assenza, per facilitare il passaggio di consegne; inoltre, qualora l'assenza sia dovuta a congedi di maternità e paternità, l'affiancamento potrà proseguire fino al compimento di un anno di età del bambino.

Qualora la durata del contratto sia inferiore a 12 mesi, lo stesso potrà essere prorogato, previo consenso del lavoratore, fino al raggiungimento del termine massimo previsto (36 mesi).

Non sono previsti intervalli temporali in caso di successione di contratti a tempo determinato di cui al presente dettato.

#### **Lavoro stagionale**

È consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato per esigenze di carattere stagionale per la gestione organizzativa di eventi prevedibili e ricorrenti in determinati periodi dell'anno

(cosiddette punte stagionali). Tale possibilità riguarda tutte le tipologie di aziende, dunque non solo quelle che operano a ciclo produttivo discontinuo o c.d. stagionale (produzione di beni e servizi limitata ad un periodo dell'anno). Il contratto di lavoro stagionale può essere stipulato con durata fino a sei mesi.

#### **Art. 61 – Diritto di precedenza**

Il diritto di precedenza è regolato dall'art. 24 del D. Lgs 81/2015.

### CAPO II DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

#### **Art. 62 – Apprendistato: fonti normative**

Si elencano di seguito le principali disposizioni normative che attualmente regolano il contratto di apprendistato:

Codice civile, artt. da 2130 a 2134  
L. 443/1985  
DL. 112/2008  
L. 247/2007, art.30  
L. 183/2010, art.46  
L. 92/2012  
D. Lgs 81/2015

I contenuti di tali disposti saranno applicati per tutti gli istituti non regolati dal presente contratto.

#### **Art. 63 – Definizione di apprendistato – Tipologie**

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale ed anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, a condizione che i soggetti abbiano età compresa tra i 15 e i 24 anni. Le parti precisano che, al termine del percorso, sarà possibile trasformare questa tipologia di apprendistato (nota anche come "duale") in contratto di apprendistato professionalizzante senza periodo di prova, di durata ridotta di 12 mesi rispetto a quanto stabilito nella tabella sottostante.

Inoltre, in caso di conseguimento della qualifica di operaio, l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno di prima assunzione;

b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali, a condizione che i soggetti abbiano età compresa tra 18 e i 29 anni compiuti;

c) apprendistato di alta formazione e ricerca per il conseguimento di un diploma di

istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, a condizione che i soggetti abbiano l'età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Ai sensi dell'art. 47 c. 4 del D. Lgs 81/2015, è possibile assumere in apprendistato i lavoratori beneficiari di un'indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale. Naturalmente, per questi ultimi, non sussistono limiti di età sopra indicati.

<b>APPRENDISTATO DISCIPLINA</b>			
<b>PARAMETRI</b>	<b>QUALIFICA E DIPLOMA PROFESSIONALE (tipo a)</b>	<b>PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE (tipo b)</b>	<b>ALTA FORMAZIONE (tipo c)</b>
<b>DURATA</b>	MASSIMA DI 3 ANNI (4 IN CASO DI DIPLOMA QUADRIENNALE REGIONALE)	MASSIMA DI 60 MESI	SARA' STABILITA DA REGIONI -PARTI SOCIALI - ISTITUTI UNIVERSITARI E SCOLASTICI
<b>ETA' DEI LAVORATORI</b>	MINIMO 15 ANNI MASSIMO 25 ANNI  (per lavoratori che non hanno assolto l'obbligo scolastico)	MINIMO 18 ANNI MASSIMO 29 ANNI e 364 GIORNI (minimo 17 anni se il giovane ha già ottenuto la qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003)	MINIMO 18 ANNI MASSIMO 29 ANNI E 364 GIORNI (minimo 17 anni se il giovane ha già ottenuto la qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003)
<b>FINALITA'</b>	Far conseguire al lavoratore una qualifica professionale nell'ambito del sistema istruzione	Far conseguire al lavoratore una qualificazione tecnico- professionale con formazione sul lavoro in competenze di base	Far conseguire al lavoratore un titolo di studio di livello secondario, universitario o una specializzazione tecnica superiore
<b>FORMA DEL CONTRATTO</b>	SCRITTA	SCRITTA	SCRITTA
<b>SGRAVI CONTRIBUTIVI</b>	SI	SI	SI

#### **Art. 64 - Sfera di applicazione**

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni suddivise in gruppi, come indicato al successivo articolo 65. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e quello di alta formazione e ricerca sono sempre ammessi se svolti in conformità a quanto stabilito da specifiche leggi regionali.

**Art. 65 - Inquadramento per settori e mestieri**

*APPRENDISTI OPERAI*

**I Gruppo – Lavorazioni ad alto contenuto professionale**

**Durata apprendistato: 5 anni**

**ridotta a 4 anni e 6 mesi per apprendisti in possesso di TITOLO di STUDIO post-obbligo scolastico inerente all'attività da svolgere**  
**ridotta a 4 anni per apprendisti in possesso di LAUREA inerente all'attività da svolgere**

- 1) Mestieri artistici: damaschinatori, fonditori di oggetti d'arte e campane, lavori di ferro battuto, ramai, calderai e sbalzatori a mano, peltrai, sciabolai, traforatori artistici, modellisti meccanici.
- 2) Costruzioni strumenti di misura di precisione, fabbricazione di strumenti chirurgici.
- 3) Elettronica applicata (progettazione e realizzazione di impianti di assemblaggio, circuiti e sistemi, progettazione e riparazione attrezzature elettromedicali, ecc.).
- 4) Costruzione stampi, modelli, utensili e attrezzature (utensili per macchine utensili, costruzione attrezzature, stampi per ogni settore merceologico, modelli, anime, attrezzisti, aggiustatori meccanici).
- 5) Installazione e riparazione impianti termo-idrosanitari, condutture d'acqua, gas e pipe-line, impianti termici ad energia alternativa.
- 6) Installazione e riparazione di condizionamento e refrigerazione.
- 7) Impianti elettrici.
- 8) Impianti di ascensori (sollevamento e trasporto), installazione, manutenzione e riparazione.
- 9) Autofficina meccanica (autocarri, autovetture, macchine agricole, moto), navale, nautica.
- 10) Elettrauto.
- 11) Carrozzeri o revisione scocca.
- 12) Pompisti diesel; carburatoristi.
- 13) Produzione e riparazione protesi ortopediche.
- 14) Verniciatore, formulatore di tinte.

*Pieri*


*[Signature]*


**II Gruppo – Lavorazioni a medio contenuto professionale**

**Durata apprendistato: 5 anni**

**ridotta a 4 anni e 6 mesi per apprendisti in possesso di TITOLO di STUDIO post-obbligo scolastico inerente all'attività da svolgere**  
**ridotta a 4 anni per apprendisti in possesso di LAUREA inerente all'attività da svolgere**

- 1) Fonderie con fusione manuale prevalente.
- 2) Costruzione di macchine in genere (macchine utensili per agricoltura, per edilizia e lavori stradali, macchine per l'industria, macchine motrici, componenti complessi per macchine e impianti, componenti oleodinamici, ecc.).

- 
- 3) Carpenteria.
  - 4) Attività di riparazione (macchine da ufficio, da maglieria, da confezione, forni, impianti, frigoriferi, armi, bilance, giochi elettronici, arrotini, affilatura utensili, strumenti musicali, macchine e attrezzature agricole, rigeneratori di scatole sterzo, ganasce freni, ammortizzatori, ecc.).
  - 5) Elettromeccanica (costruzione macchine e motori elettrici, quadri comando, ecc.) e assemblaggio componenti e cablaggio.
  - 6) Preparatore di macchine automatiche, centri di lavoro, robot, macchine a controllo numerico e transfer, tornitura, fresatura, rettifica, alesatura con preparazione macchine utensili e relativa attrezzatura.
  - 7) Produzione e riparazione insegne luminose.
  - 8) Installazione e riparazione impianti di bruciatori e caldaie.
  - 9) Impianti di allarme antifurto e videocitofoni (installazione e riparazione).
  - 10) Impianti di irrigazione e impianti per l'agricoltura (installazione e riparazione).
  - 11) Riparazione radio-TV e antennista.
  - 12) Riparazione elettrodomestici.
  - 13) Installazione e riparazione impianti audiovisivi, amplificazione sonora, HI-FI, ecc.
  - 14) Installazione e riparazione di impianti di distribuzione carburanti.
  - 15) Centri di installazione antifurto e/o autoradio e/o condizionatori.
  - 16) Tappezzerie auto.
  - 17) Riparazione cicli e ciclomotori.



### **III Gruppo – Lavorazioni a basso contenuto professionale**

**Durata apprendistato: 1 anno e 6 mesi**

- 1) Fonderie.
- 2) Formatura per deformazione a caldo o a freddo (stampaggi, tranciatura, piegatura, calandratura, fucinatura, fucinatori non a stampo).
- 3) Lavorazioni meccanizzate o automatizzate (taglio, sbavatura, maschiatura, foratura, brocciatura, tornitura, fresatura, rettifica, alesatura senza la preparazione delle macchine utensili).
- 4) Assemblaggio (saldatura, incollaggio, rivestimento, assemblaggio per deformazione, lavorazione filo, montaggio di gruppi, di sottogruppi), mobili, arredamenti metallici, serramenti, infissi.
- 5) Trattamenti termici e galvanici e superfici.
- 6) Rivestimenti non metallici, verniciatura (escluso settore autoveicolo).
- 7) Saldatori a puntatrice.
- 8) Minuterie metalliche (costruzione catene, molle, bulloneria, articoli casalinghi, coltelleria, scatolame metallico, rubinetteria, valvolame, ecc.).
- 9) Avvolgimenti elettrici.
- 10) Pannelli solari, collettori solari e fotovoltaici.
- 11) Depurazione e trattamento acque civili e industriali (installazione e riparazione impianti).
- 12) Installatori lattonieri.
- 13) Installazione insegne luminose.
- 14) Vulcanizzatori e gommisti.
- 15) Radiatoristi.

Si precisa che le professionalità non indicate sono di norma inserite nel II gruppo.  
 Il calcolo della retribuzione sarà determinato prendendo come base quella del livello 5 secondo le progressioni più avanti indicate.

**APPRENDISTI IMPIEGATI**

**Durata apprendistato: 3 anni**

ridotta a 2 anni e 6 mesi per apprendisti in possesso di **TITOLO** di **STUDIO** post-obbligo scolastico inerente all'attività da svolgere  
 ridotta a 2 anni per apprendisti in possesso di **LAUREA** inerente all'attività da svolgere

L'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica da conseguire.

Le ore di formazione sono comprese nell'orario di lavoro.

*RR*

**Art. 66 – Numero di apprendisti**

I limiti di utilizzo dell'apprendistato sono fissati dalla L. 443/1985, all'articolo 4. Pertanto, le imprese che applicano il presente contratto collettivo potranno assumere al massimo il numero di apprendisti di seguito specificati:

- imprese che lavorano in serie: da 5 a 8;
- imprese che non lavorano in serie: da 9 a 13;
- lavorazioni artistiche e tradizionali: da 16 a 24.

*SG*

**Art. 67 - Limiti all'assunzione**

<b>APPRENDISTATO REQUISITI AZIENDALI PER ASSUNZIONI PARAMETRI</b>	
<b>TETTO MASSIMO</b>	Imprese che lavorano in serie: da 5 a 8; Imprese che non lavorano in serie: da 9 a 13; Lavorazioni artistiche e tradizionali: da 16 a 24.
<b>PORTABILITA' DEL PERIODO DI APPRENDISTATO</b>	In caso di passaggio da un'azienda ad un'altra, solo se vengono svolte le stesse attività previste dal piano formativo individuale e se l'interruzione è inferiore a un anno.

*Nota: l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere fino a 3 apprendisti.*

### Art. 68 - Periodo di prova

Il periodo di prova, se apposto sul contratto di assunzione, dovrà essere di durata non superiore a 3 (tre) mesi.

### Art. 69 – Durata

La durata del rapporto di apprendistato è fissata secondo la tabella seguente:

DURATA DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO		
GRUPPO	DURATA CONTRATTO	REQUISITI
I GRUPPO OPERAI	5 Anni	
I GRUPPO OPERAI	4 Anni e 6 mesi	Possesso di Titolo di studio inerente
I GRUPPO OPERAI	4 Anni	Possesso di Laurea inerente
II GRUPPO OPERAI	5 Anni	
II GRUPPO OPERAI	4 Anni e 6 mesi	Possesso di Titolo di studio inerente
II GRUPPO OPERAI	4 Anni	Possesso di Laurea inerente
III GRUPPO OPERAI	1 Anno e 6 mesi	
IMPIEGATI	3 Anni	
IMPIEGATI	2 Anni e 6 mesi	Possesso di Titolo di studio inerente
IMPIEGATI e CENTRALINISTI	2 Anni	Possesso di Laurea inerente (per CENTRALINISTI nessun titolo richiesto)

La malattia, l'infortunio, la maternità o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei limiti relativi ai benefici contributivi. In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato per iscritto.

### Art. 70 - Livello di inquadramento professionale e retribuzione

Agli apprendisti, una volta ultimato positivamente il periodo di formazione, dovrà essere attribuito il livello di qualifica come indicato nel contratto individuale.

La retribuzione minima tabellare dell'apprendista viene determinata applicando le percentuali sottoindicate alla retribuzione globale (minimo contrattuale o retribuzione tabellare, oltre agli elementi definiti territorialmente) prevista per il livello di qualifica da conseguire, come indicato nel contratto individuale.

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista a cottimo.

**APPRENDISTATO  
PROFESSIONALIZZANTE  
PROGRESSIONE RETRIBUTIVA  
I e II GRUPPO - OPERAI**

Durata	I Anno	III Sem	IV Sem	V Sem	VI Sem	VII Sem	VIII Sem	IX Sem	X Sem
5 ANNI	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%

Per apprendisti in possesso di TITOLO DI STUDIO INERENTE

Durata	I Sem	II Sem	III Sem	IV Sem	V Sem	VI Sem	VII Sem	VIII Sem	IX Sem
4 ANNI e 6 MESI	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%

Per apprendisti in possesso di LAUREA INERENTE

Durata	I Sem	II Sem	III Sem	IV Sem	V Sem	VI Sem	VII Sem	VIII Sem	
4 ANNI	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%	

*Prati*

**APPRENDISTATO  
PROFESSIONALIZZANTE  
PROGRESSIONE RETRIBUTIVA  
III GRUPPO - OPERAI**

Durata	I Trim.	II Trim.	II Sem.	III Sem.					
1 ANNO e 6 MESI	70%	75%	80%	90%					

*San*

**APPRENDISTATO  
PROFESSIONALIZZANTE  
PROGRESSIONE RETRIBUTIVA  
IMPIEGATI**

Durata	I Sem.	II Sem.	III Sem.	IV Sem.	V Sem.	Vi Sem.			
3 ANNI	70%	70%	75%	80%	85%	90%			

Per apprendisti in possesso di TITOLO DI STUDIO INERENTE

Durata	I Sem.	II Sem.	III Sem.	IV Sem.	V Sem.				
2 ANNI e 6 MESI	70%	75%	80%	85%	90%				

Per apprendisti in possesso di LAUREA INERENTE e CENTRALINISTI

Durata	I Sem.	II Sem.	III Sem.	IV Sem.					
2 ANNI	75%	80%	85%	90%					

#### **Art. 71 - Recesso al termine del periodo di formazione e anzianità di servizio**

Le parti possono recedere dal contratto al termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'art.2118 del codice civile, così come specificato nel D. Lgs 81/2015.

Se nessuna delle sue parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il periodo di formazione all'interno della stessa impresa sarà utile al fine della maturazione degli scatti di anzianità nel limite massimo di uno.

#### **Art. 72 - Apprendistato presso altri datori di lavoro**

Il periodo di apprendistato professionalizzante effettuato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e l'interruzione della formazione non sia avvenuta più di un anno prima.

#### **Art. 73 - Forma scritta**

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta "ad substantiam", cioè obbligatoriamente affinché lo stesso configuri un rapporto di apprendistato, e deve contenere l'eventuale patto di prova, la prestazione oggetto del contratto, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato ed il relativo Piano Formativo Individuale (PFI); quest'ultimo può essere tuttavia allegato a parte, dal momento che il Legislatore ne consente la definizione entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto.

#### **Art. 74 – Malattia e Infortunio**

Decorso il periodo di prova, l'apprendista in malattia avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione e dalle norme vigenti, un'indennità sostitutiva pari a quella riconosciuta per operai e impiegati.

In merito all'infortunio sul lavoro, si applica quanto previsto dall'articolo 40 del presente contratto collettivo.

#### **Art. 75 - Obblighi del datore di lavoro**

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire all'apprendista, in qualità di tutor, direttamente o mediante personale qualificato alle sue dipendenze, la formazione necessaria al raggiungimento della qualifica, collaborando fattivamente con enti pubblici e privati operanti in ambito formativo;
- b) di non adibire l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;

- c) di non sottoporre l'apprendista a mansioni non attinenti all'assunzione ed in particolare a lavori di produzione in serie;
- d) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio senza operare trattenute sulla retribuzione;
- e) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a 6 mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

#### **Art. 76 - Doveri dell'apprendista**

L'apprendista deve:

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

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

#### **Art. 77 - Formazione: durata**

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno.

Per il contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e per percorsi di alta formazione, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni e saranno ritenuti idonei strumenti quali la didattica a distanza, la formazione in e-learning e qualsiasi altra modalità, anche non in presenza, approvata dalle Regioni stesse.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

#### **Art. 78 - Formazione: contenuti**

Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati dalle parti stipulanti il presente CCNL secondo il modello sperimentale sottoscritto presso l'ISFOL in data 10 gennaio 2002 d'intesa con il Ministero del lavoro per la parte relativa al CCNL del terziario della distribuzione e dei servizi.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionale che andranno predisposti, anche da parte di enti bilaterali, per gruppi di profili omogenei in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista all'attività aziendale di riferimento.

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

- a) accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
- b) competenze relazionali;
- c) organizzazione ed economia;
- d) disciplina del rapporto di lavoro;
- e) sicurezza sul lavoro.

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

- a) conoscenza dei prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- b) applicazione delle basi tecniche e scientifiche alla professionalità;
- c) acquisizione e utilizzo di tecniche e metodi di lavoro;
- d) acquisizione e utilizzo di strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- e) conoscenza e applicazione attenta di misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- f) apprendimento delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

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

Le parti firmatarie del presente CCNL considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso gli Enti Bilaterali.

#### **Art. 79 - Tutor**

E' prevista la presenza di un tutore o referente aziendale che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Compito del tutor è seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato.

#### **Art. 80 - Welfare Sanitario**

Le parti riconoscono che gli apprendisti sono iscrivibili al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativo previsto dal presente contratto, ossia ENPABIL Salute, con le stesse modalità previste per la generalità dei lavoratori.

#### **Art. 81 - Welfare Previdenziale**

Le parti riconoscono che gli apprendisti sono iscrivibili al Fondo di Previdenza complementare di categoria, qualora identificato.

### CAPO III PART-TIME

#### Art. 82 – Part-Time – Disciplina

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

- a) eventuale periodo di prova (solo per i nuovi assunti, non operante in caso di trasformazione);
- b) durata della prestazione lavorativa ridotta e relativa distribuzione rispetto al normale orario di lavoro previsto in azienda.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, sia esso a tempo determinato o indeterminato, prevede il consenso del datore di lavoro e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Nel caso di passaggio da tempo pieno a tempo parziale, le Parti potranno concordare, all'atto del passaggio, la temporaneità della riduzione di orario e le condizioni per l'eventuale ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno; il datore di lavoro, per l'adeguato svolgimento dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

Nel contratto, devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e la sua distribuzione anche articolata nel corso del tempo (part-time orizzontale, verticale o misto).

#### Art. 83 – Clausole elastiche

In applicazione di quanto previsto dagli art. 2, comma 2 e art. 3 commi 7, 8 e 9 del D. Lgs. 61/00, come modificato dall'art. 6 del D. Lgs 81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserimento nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:

- a) clausole **elastiche** che mantengano inalterato il monte ore giornaliero, settimanale, mensile o annuale, distribuendolo in modo differente nel tempo, anche configurando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale a misto o viceversa;
- b) clausole **elastiche**, relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso esplicito del lavoratore; l'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, nemmeno per recidiva.

Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale, ove costituita, indicato dal lavoratore medesimo.

Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole che distribuiscano il monte ore in modo differente nel tempo debbono essere retribuite, relativamente alle sole ore in cui

la suddetta variazione viene disposta, con una maggiorazione pari all'1,5% (unovirgolacinque per cento) della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

#### **Art. 84 – Prestazioni supplementari e straordinarie**

Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore a cui si riferisce il presente CCNL, il datore di lavoro, in attuazione dell'art. 3 del D. Lgs. 61/00, come modificato dal D. Lgs 81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

- a) prestazioni supplementari;
- b) prestazioni straordinarie, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno previste dal presente CCNL.

Le prestazioni straordinarie e supplementari sono disciplinate dalle disposizioni per i lavoratori a tempo pieno previste dal presente CCNL e sono retribuite con una maggiorazione del 10%, comprensiva di tutti gli istituti differiti e TFR, calcolata sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'effettuazione di lavoro supplementare e straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo e il lavoratore può esimersi dall'effettuazione di prestazioni supplementari o straordinarie solo in casi di assoluta necessità e urgenza relative all'accudimento di familiari gravemente infermi e minori con gravi malattie.

#### **Art. 85 - Retribuzione**

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.

Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno in particolare per quanto riguarda:

- a) l'importo della retribuzione oraria;
- b) la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- c) la maternità;
- d) la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- e) l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- f) l'accesso ai servizi aziendali;
- g) i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
- h) i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge 300/70 e successive modificazioni.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e

delle singole componenti di essa, delle maturazioni di tutti i ratei, dell'importo della retribuzione feriale, dei permessi e dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

#### **Art. 86 – Periodo di comporto per malattia e infortunio**

Il criterio di proporzionalità di cui all'articolo 88 si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale è fissato in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

#### **Art. 87 – Genitori di portatori di handicap**

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

#### **Art. 88 – Riproporzionamento del trattamento economico e degli istituti contrattuali**

La determinazione della percentuale part-time, o riproporzionamento, del trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale si determina rapportando l'orario settimanale o mensile ridotto all'orario intero previsto dal presente contratto.

Si precisa che la misura di tutti gli istituti contrattuali (come, ad esempio, la quantità di ore di ferie e il numero annuo di ore di permessi, a qualunque titolo denominati) sarà determinata dall'applicazione della percentuale part-time in narrazione alla quantità stabilita per i lavoratori a tempo pieno.

#### **Art. 89 – Festività cadenti in domenica o in giorno di riposo**

In caso di coincidenza di una delle festività nazionali o del santo patrono con una domenica o con un diverso giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto, ossia ad un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

#### **Art. 90 - Permessi di studio**

I lavoratori studenti a tempo parziale, compresi quelli universitari, hanno diritto ad usufruire dei benefici previsti dall'articolo 31 del presente contratto, non dandosi luogo ad alcun riproporzionamento delle ore ivi previste.

#### **Art. 91 – Mensilità aggiuntiva (tredicesima)**

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della mensilità aggiuntiva è determinato per dodicesimi, sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 88 (riproporzionamento).

#### **Art. 92 – Preavviso**

I termini di preavviso per i lavoratori a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno.

#### **Art. 93 - Consistenza dell'organico aziendale**

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto.

#### **Art. 94 – Part- time post maternità**

Ai lavoratori assunti a tempo pieno e indeterminato è possibile richiedere la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale al fine di consentire al genitore l'assistenza del bambino fino al compimento del terzo anno di età. Il datore di lavoro valuterà tale richiesta, che potrà essere accettata nel rispetto dei limiti posti dalla funzionalità dell'unità produttiva o del reparto.

La richiesta di trasformazione temporanea dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

#### **Art. 95 – Lavoratori affetti da patologie oncologiche**

I lavoratori affetti da patologie oncologiche hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, sia esso verticale, orizzontale o misto, conciliandosi con le necessità organizzative e produttive del datore di lavoro.

Su richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro potrà essere ripristinato a tempo pieno.

### CAPO IV LAVORO RIPARTITO O JOB-SHARING

#### **Art. 96 – Lavoro ripartito o job-sharing - Disciplina**

omissis

### CAPO V TELELAVORO E SMART WORKING

#### **Art. 97 – Telelavoro - Disciplina**

Le parti riconoscono nel *telelavoro* e nel *lavoro a distanza (SMART WORKING)* una modalità di esecuzione di attività lavorative impiegate che, nell'interesse comune, considerano opportuno regolamentare con alcune norme e procedure contrattuali.

Le parti, altresì, convengono nel ritenere che un uso più ampio di tecnologie informatiche, reso possibile dalla diffusione della banda larga, possa fornire una risposta a importanti esigenze

quali la gestione dei tempi di lavoro e l'integrazione delle categorie più deboli.

Le parti considerano sperimentale il presente istituto, impegnandosi a verificarne contenuti ed effetti prodotti nel corso di vigenza del presente contratto; in caso di sua regolamentazione legislativa di tale istituto, le parti si incontreranno al fine di esaminare le disposizioni contenute nel presente articolo.

Si definisce *telelavoro* l'attività lavorativa svolta dal dipendente in luoghi differenti dai locali aziendali, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e la sua azienda.

Il *telelavoro* può essere concesso dall'azienda o richiesto dal lavoratore con qualifica di impiegato per tutte quelle mansioni che non comportino il contatto con il pubblico e con la clientela, né prevedano specifica attività di coordinamento e vigilanza o l'accesso a materiali e informazioni che, per loro natura o per logistica, non possono essere posti al di fuori dall'azienda stessa.

A titolo di semplice esemplificazione non è possibile concedere il telelavoro per i dipendenti che occupino le seguenti mansioni:

- a) operai in genere;
- b) gestione del personale;
- c) impiegati amministrativi preposti al riscontro dei documenti contabili;
- d) autisti;
- e) fattorini;
- f) ogni altra mansione assimilabile a quelle su esposte.

Il *telelavoro* si suddivide in:

- a) domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- b) mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- c) a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri che non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore né con gli uffici aziendali.

Il centro di telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.

Il *telelavoro* è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoratore fa infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno alla stessa per motivi di opportunità.

La concessione - come l'accettazione - della modalità di *telelavoro* non può in alcun modo essere pretesa e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

Il *telelavoro* con modalità domiciliare ovvero a distanza può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati e può svolgersi anche con contratto part-time e a tempo determinato.

In caso di infortunio, il telelavoratore dovrà darne immediata comunicazione al datore di lavoro, fornendo una dettagliata relazione sulle modalità dell'evento, salvo comprovati impedimenti.

Nel caso in cui il lavoratore fosse domiciliato in un comune diverso da quello del datore di lavoro, il giorno di festività connesso con la solennità del Santo Patrono si intenderà quello della sede legale del datore di lavoro.

#### **Art. 98 – Sfera di applicabilità**

La modalità di telelavoro deve risultare da apposito atto scritto che riporti espressamente se si tratta di accordo a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato, ciascuna delle due Parti potrà, con preavviso minimo di 60 (sessanta) giorni, recedere dall'accordo così che, trascorso il periodo di preavviso, la prestazione lavorativa sarà di nuovo svolta presso la sede indicata dal datore di lavoro.

In caso di accordo a tempo determinato, il *recesso* da parte del datore di lavoro potrà avvenire solo in caso di comprovate esigenze funzionali e organizzative.

E' fatto espresso divieto al datore di lavoro di recedere dagli accordi sottoscritti da lavoratrici e lavoratori per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità, sino al compimento di un anno di vita del bambino.

#### **Art. 99 – Diritti e doveri del telelavoratore**

Al telelavoratore dipendente è riconosciuto lo stesso trattamento degli altri lavoratori dipendenti di pari livello e mansione ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del datore di lavoro.

Il telelavoratore dipendente fruirà delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti e, in particolare, avrà diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Al telelavoratore è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature e di osservare scrupolosamente quanto previsto dalle norme in vigore sulla protezione dei dati.

#### **Art. 100 – Obblighi del datore di lavoro**

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore dipendente per fini professionali.

È inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e ai regolamenti aziendali applicabili alla protezione dei dati; in ogni caso sarà il datore di lavoro a farsi carico degli eventuali oneri derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

Il datore di lavoro potrà mettere in atto strumenti di controllo dei videoterminali e dovrà adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e per tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, il tutto ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

Le parti dovranno sottoscrivere, prima dell'inizio della prestazione lavorativa con modalità di telelavoro, una dichiarazione attestante l'avvenuta formazione in materia di sicurezza e igiene connesse con lo svolgimento del telelavoro e con gli strumenti utilizzati.

#### **Art. 101 – Dotazioni strumentali e utenze**

Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del telelavoro saranno fornite dal datore di lavoro e resteranno di proprietà aziendale, fatti salvi specifici accordi in deroga tra le parti.

Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici ed elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti tra le parti, da sottoscrivere prima dell'inizio della prestazione lavorativa con modalità di telelavoro.

In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne immediata comunicazione al datore di lavoro, che avrà facoltà di inviare presso il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa, durante l'orario di lavoro, un tecnico incaricato di verificare il guasto e di operare le necessarie riparazioni e sostituzioni; l'eventuale rifiuto di far accedere il tecnico sarà ritenuto grave inadempimento contrattuale e comporterà l'immediato recesso dalla modalità in telelavoro e il mutare della sede lavorativa, che sarà determinata dal datore di lavoro.

In caso di furto delle dotazioni strumentali fornite dall'azienda per lo svolgimento del telelavoro, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda fornendo, entro il termine di un giorno lavorativo, copia della denuncia presentata presso l'autorità di Pubblica Sicurezza.

#### **Art. 102 – Orario di lavoro**

L'orario di lavoro del dipendente a distanza sarà previsto contrattualmente; è facoltà del datore di lavoro, mediante specifiche procedure da concordarsi, verificare il regolare svolgimento della prestazione lavorativa.

#### **Art. 103 – Contrattazione individuale o aziendale**

Alla contrattazione individuale o aziendale è demandata:

- a) la specifica determinazione degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del telelavoratore dipendente;
- b) ogni eventuale restrizione all'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici;
- c) le eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- d) l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
- e) l'adozione di misure idonee all'accesso al sistema informativo ed informatico aziendale;
- f) le modalità per l'assegnazione del carico di lavoro;
- g) l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;
- h) l'individuazione delle modalità per esercitare il diritto al rientro presso la sede del datore di lavoro;
- i) la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti in dotazione al telelavoratore.

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita prima dell'inizio della modalità di telelavoro. Per tutto quanto non previsto dal presente accordo, si rinvia alla normativa vigente.

## TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO

### **Art. 104 – Passaggi di qualifica**

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore eventualmente acquisito.

In caso di assegnazione del lavoratore a mansioni previste da un livello superiore a quello posseduto, questi ha diritto al trattamento economico e contrattuale relativo alle nuove mansioni; qualora le stesse siano state svolte per un periodo di almeno 3 (tre) mesi e non abbiano avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il passaggio di livello e l'assegnazione alle mansioni diviene definitiva.

Le previsioni di cui al precedente comma trovano differente e particolare applicazione nel caso di aziende che riconfigurino gli incarichi assegnati ai dipendenti a seguito di rilevanti modifiche apportate alle procedure lavorative per l'introduzione o la modernizzazione di mezzi e strumenti ad alto contenuto tecnologico (ad esempio, hardware e software); qualora questa riconfigurazione coinvolga più della metà dei dipendenti, l'azienda potrà rimodulare le retribuzioni ma non dovrà necessariamente modificare l'inquadramento contrattuale dei lavoratori.

Qualora il lavoratore percepisca, al momento della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, egli manterrà la relativa eccedenza residua come assegno 'ad personam' o superminimo individuale, aventi le medesime caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità.

### **Art. 105 – Normale retribuzione**

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) minimo contrattuale (o retribuzione tabellare);
- b) eventuali scatti di anzianità, come determinati dall'art. 119;
- c) altri elementi derivanti dalla contrattazione territoriale o decentrata;
- d) eventuali indennità contrattuali.

### **Art. 106 - Retribuzione di fatto**

La retribuzione di fatto oltre ad essere formata dalle voci che costituiscono la retribuzione normale ai sensi dell'art. 105, è composta anche da tutti gli elementi retributivi avente carattere continuativo.

Gli elementi retributivi che espressamente non rientrano nella retribuzione di fatto sono indicati di seguito:

- a) rimborsi di spese;
- b) compensi per lavoro straordinario;
- c) gratificazioni straordinarie o una tantum;
- d) indennità di trasferta;
- e) ogni elemento espressamente escluso contrattualmente;
- f) ogni elemento espressamente escluso a norma di legge.

#### **Art. 107 – Retribuzione mensile e UNA TANTUM**

La retribuzione mensile, normale e di fatto, spettante di norma ai lavoratori con qualifica di impiegato, è stabilita in misura fissa e pertanto non varia in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga.

Essa costituisce la base per la determinazione della retribuzione oraria, spettante di norma ai lavoratori con qualifica di operaio, come in seguito specificato.

<b><u>RETRIBUZIONE TABELLARE IN VIGORE DAL 1° SETTEMBRE 2025</u></b>		
<u>LIVELLO</u>	<u>RETRIBUZIONE TABELLARE MENSILE</u>	<u>RETRIBUZIONE TABELLARE ORARIA</u>
<u>1</u>	<u>€ 2.055,00</u>	<u>Non prevista</u>
<u>2</u>	<u>€ 1.915,00</u>	<u>Non prevista</u>
<u>2 B</u>	<u>€ 1.805,00</u>	<u>Non prevista</u>
<u>3</u>	<u>€ 1.740,00</u>	<u>€ 10,05780</u>
<u>4</u>	<u>€ 1.640,00</u>	<u>€ 9,47977</u>
<u>5</u>	<u>€ 1.575,00</u>	<u>€ 9,10405</u>
<u>6</u>	<u>€ 1.500,00</u>	<u>€ 8,67052</u>

*R Ricci*

*SR*

**Le parti precisano che si susseguiranno i seguenti aumenti percentuali, da calcolarsi per ogni livello e su ogni importo di cui sopra:**

**a partire dal periodo di paga di MARZO 2026 + 1,50%**

**a partire dal periodo di paga di NOVEMBRE 2026 ulteriore + 1,20%**

**a partire dal periodo di paga di MARZO 2027 + 1,20%**

**a partire dal periodo di paga di MARZO 2028 + 1,20%**

#### **UNA TANTUM**

**Ai soli lavoratori in forza alla data del 30/06/2025 verrà corrisposto un importo UNA TANTUM – comprensivo delle incidenze di tutti gli istituti retributivi diretti e indiretti ed escluso dalla base imponibile T.F.R. - pari a Euro 150,00, erogato in 2 tranches di pari importo (per Euro 75,00**

cadauna) nei periodi di paga di settembre e dicembre 2025.

N.B. Gli importi corrisposti ad esplicito titolo di "futuri miglioramenti contrattuali" dovranno essere detratti dal totale di cui sopra.

L'UNA TANTUM verrà inoltre riproporzionata sulla base dell'effettiva presenza in forza nel periodo 01-07-2022 – 30/06/2025 e riconosciuta agli apprendisti nella misura del 70%.

#### **Art. 108 – Retribuzione giornaliera**

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

Nei periodi di malattia ed infortunio, la quota giornaliera della retribuzione di fatto sarà determinata per integrazione di quanto previsto dagli istituti INPS e INAIL.

#### **Art. 109 – Elementi regionali e provinciali**

La contrattazione territoriale competente provvederà alla determinazione di specifici elementi regionali e provinciali quali, a mero titolo di esempio, premi di produzione e indennità di mensa caropane.

#### **Art. 110 – Retribuzione oraria**

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile sopra indicato per il divisore convenzionale 173.

#### **Art. 111 – Assorbimenti (Superminimi assorbibili)**

Gli aumenti di merito, nonché gli importi degli scatti di anzianità maturati, non possono essere assorbiti da futuri aumenti contrattuali.

I cosiddetti Superminimi (o Ad Personam) assorbibili diversi da quelli sopra descritti, possono essere assorbiti, in tutto o in parte, in caso di aumenti tabellari solo se ciò sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della loro concessione.

#### **Art. 112 – Indennità di cassa e maneggio denaro**

Al personale impiegatizio normalmente adibito ad operazioni di cassa con continuità, che si assuma piena e completa responsabilità dell'errore, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro pari al 6% della somma del minimo di stipendio per il livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza.

#### **Art. 113 – Prospetto paga**

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga, o estratto di Libro Unico del Lavoro, riportante, tra gli altri, i seguenti elementi obbligatori: periodo mensile a cui la retribuzione si riferisce, importo della retribuzione, misura e importo dell'eventuale lavoro straordinario, altri elementi che concorrono a formarne l'importo corrisposto e tutte le ritenute effettuate, siano esse previdenziali, fiscali o di altra natura.

## Art. 114 – Gratifica natalizia o Tredicesima mensilità

Entro il giorno 20 (venti) di dicembre di ogni anno, il datore di lavoro dovrà corrispondere al personale impiegatizio un importo consistente in una mensilità della retribuzione di fatto, con esclusione degli assegni familiari, denominata gratifica natalizia o tredicesima mensilità, con maturazione gennaio-dicembre di ogni anno. Agli operai verrà corrisposta una gratifica pari a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

In caso di prestazione lavorativa ridotta rispetto all'intero periodo, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della retribuzione di fatto quanti sono i mesi di servizio computabili a tal fine.

La gratifica natalizia matura anche per i periodi di assenza dovuti a malattia, infortunio e congedo matrimoniale; con riferimento ai periodi di astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, il calcolo della quota di tredicesima mensilità avverrà sulla base delle eventuali integrazioni delle quote erogate dall'istituto previdenziale.

## CAPO I TRASFERTE E TRASFERIMENTI

### Art. 115 – Missioni e trasferte

L'azienda ha facoltà di richiedere al lavoratore prestazioni lavorative in missione temporanea al di fuori dalla propria residenza.

Quando tra il lavoratore e l'impresa non sia stato concordato il rimborso a piè di lista delle spese originate dalla trasferta, al lavoratore spetteranno:

- a) un'indennità di trasferta, nella misura di € 46,48 al giorno, importo comprensivo di pasti e pernottamento;
- b) per il tempo di viaggio, che dovrà essere espressamente comunicato dal lavoratore, la corresponsione della normale retribuzione coincidente con il normale orario giornaliero, nonché l'85% dell'importo corrispondente alle ore eccedenti, con l'esclusione di ogni maggiorazione;
- c) in caso di malattia o infortunio, l'indennità di cui alla lettera a) è dovuta per un periodo massimo di 10 giorni, al termine del quale il lavoratore potrà richiedere il rientro in sede, con diritto al rimborso delle spese, fatta salva la facoltà dell'azienda di disporre il suo rientro in qualsiasi momento; in caso di ricovero ospedaliero, l'indennità in narrazione è dovuta sino al giorno del ricovero;
- d) un congruo anticipo sulle spese di viaggio, vitto e pernottamento previste, che saranno tutte rimborsate, con quelle postali, telegrafiche e di altra natura come autorizzate, alla presentazione di adeguata documentazione, il cui saldo sarà corrisposto come da consuetudini aziendali;
- e) quando la permanenza in trasferta abbia durata superiore a 4 mesi, una licenza minima di 3 giorni, di cui 1 retribuito, per il rientro in sede;
- f) in caso di gravi o luttuosi eventi familiari, il rimborso delle spese di trasporto per il rientro allo stabilimento o cantiere di origine;
- g) in caso di ferie collettive continuative, il rimborso delle spese di viaggio per il rientro nella sua abitazione.

La disciplina di cui al presente articolo non si applica ai lavoratori che, per la natura stessa della loro mansione (a mero titolo di esempio, i manutentori di caldaie), siano soggetti a continui spostamenti.

## Art. 116 – Trasferimenti

Il datore di lavoro ha facoltà di trasferire il lavoratore solamente per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Si intende per trasferimento la destinazione stabile e duratura ad altro luogo di lavoro, che sarà comunicato per iscritto e con congruo anticipo; al lavoratore spettano le seguenti indennità:

### **A. al lavoratore che non sia capo famiglia:**

- a) il rimborso delle spese documentate di vitto, alloggio e di viaggio (per la via più breve);
- b) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- c) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a subaffitto, per un massimo di 6 (sei) mesi;
- d) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal precedente art. 115 (missioni e trasferte).

### **B. al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:**

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
- b) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- c) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a subaffitto, per un massimo di 6 (sei) mesi;
- d) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista, per sé, dal precedente art. 115 (missioni e trasferte) e per ciascun convivente a carico per i tre quinti della stessa.

In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il suo nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al punto d. delle lettere A. e B. saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Qualora il trasferimento comporti anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o rimborsi in narrazione fino a 5 (cinque) giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Il lavoratore trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno al luogo di provenienza, purché effettuato entro 6 (sei) mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

## CAPO II CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

### Art. 117 – Chiamata e richiamo alle armi

Si fa riferimento alle disposizioni vigenti in materia di leva volontaria e servizio civile.

CAPO III  
ANZIANITA' DI SERVIZIO

**Art. 118 – Anzianità di servizio e anzianità convenzionale**

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto presso l'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate, fatti salvi i criteri di diversa decorrenza dell'anzianità espressamente previsti dal presente accordo e dalla normativa vigente.

Le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 (quindici) giorni.

Ai lavoratori sotto specificati verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, della relativa indennità sostitutiva e del TFR in caso di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

- a) mutilati e invalidi di guerra: 1 anno
- b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benemerenzza;
- c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: 6 mesi per ogni anno di campagna e 3 mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 mesi.

Le predette anzianità convenzionali sono cumulabili fino al limite di 36 mesi.

L'anzianità convenzionale può essere computata una sola volta nella carriera lavorativa, anche nel caso di rapporti presso più datori di lavoro, i quali assumono il diritto ad ottenere informazioni in merito. Perciò, è fatto obbligo al lavoratore, a pena di decadenza, di comunicare al datore di lavoro i titoli validi a vedersi riconoscere le predette anzianità convenzionali al momento dell'assunzione, impegnandosi a fornire relativa documentazione entro 6 (sei) mesi dal termine del periodo di prova.

Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli validi, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo d'anzianità convenzionale a cui egli ha diritto.

**Art. 119 – Scatti di anzianità**

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, il lavoratore avrà diritto a 5 (cinque) scatti biennali nelle seguenti misure:

<b>SCATTI DI ANZIANITA'</b> <b>Importo fisso per livello</b>	
LIVELLO	IMPORTI in EURO
1	32,94
2	29,08
2 B	26,13

3	24,29
4	21,72
5	20,25
6	18,40

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione, fatto salvo quanto stabilito per gli apprendisti.

Gli scatti biennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità e non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito.

Nel caso in cui il lavoratore venga inquadrato ad un differente livello nel corso del biennio intercorrente tra uno scatto ed un altro, la voce di retribuzione "scatti di anzianità" sarà determinata dal prodotto tra il valore dello scatto del livello acquisito per il numero degli scatti maturati fino a quel momento.

## TITOLO VI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DEL LAVORO

### Art. 120 – Provvedimenti disciplinari

Ai sensi e per gli effetti della normativa vigente, le infrazioni al presente C.C.N.L., alle relative norme e ad eventuali regolamenti aziendali saranno punite:

- a) con richiamo verbale;
- b) con ammonizione scritta;
- c) con una multa fino ad un massimo di 3 ore di retribuzione, il cui importo si verserà all'INPS quando lo stesso non rappresenterà risarcimento del danno;
- d) con la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) con il licenziamento, ai sensi di quanto in seguito stabilito.

In conformità a quanto normato dallo Statuto dei Lavoratori, il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare – con l'eccezione del richiamo verbale – senza aver preventivamente contestato l'addebito per iscritto. Il lavoratore avrà facoltà di essere assistito da un rappresentante sindacale e di essere sentito a sua difesa entro 5 giorni dalla ricezione del provvedimento di contestazione.

Le parti precisano che, se l'eventuale provvedimento disciplinare non verrà comminato entro i 6 giorni successivi alla produzione di giustificazioni da parte del lavoratore, queste si riterranno accolte.

### Art. 121 – Ammonizioni, multe, sospensioni

Le ammonizioni, le multe e le sospensioni di cui al precedente articolo saranno inflitte al lavoratore in caso di:

- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;
- mancata presenza sul luogo di lavoro o arrivo in ritardo senza giustificato motivo;
- ritardo nell'inizio della prestazione lavorativa, sua sospensione o sua sospensione anticipata;

- mancata esecuzione di compiti secondo le istruzioni impartite o esecuzione negligente degli stessi;
- arreco di danni per disattenzione a materiale di lavorazione o attrezzatura di officina;
- occultamento di scarti di lavorazione;
- stato di addormentamento;
- introduzione nei locali di impresa di bevande alcoliche senza averne ricevuto permesso;
- stato di ubriachezza;
- violazione delle disposizioni del presente contratto o delle direttive d'impresa;
- arreco di pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza del lavoro.

Nei casi gravi, o di recidiva, al lavoratore verrà inflitta una sospensione.

#### **Art. 122 – Licenziamento per mancanze**

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., è consentito il recesso per giusta causa prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso per i contratti a tempo indeterminato, qualora si verificano eventi o circostanze imputabili al lavoratore che non consentano la prosecuzione nemmeno temporanea del rapporto.

L'azienda potrà dunque procedere al licenziamento senza preavviso, in conformità alle norme vigenti e contestando sempre preventivamente per iscritto i fatti, nei seguenti casi:

- insubordinazione grave verso i superiori;
- reati per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato oppure, data la natura di tali reati, si renda impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- rissa all'interno dell'impresa, furto, frodi, danneggiamenti dolosi o colposi di materiali dell'impresa o di materiali di lavorazione;
- trafugamento di disegni, utensili e altri oggetti di proprietà dell'impresa o di suoi clienti;
- lavori effettuati in concorrenza con il datore di lavoro;
- lavori o costruzioni di oggetti per uso proprio o per conto di terzi effettuati all'interno dell'impresa senza autorizzazione;
- assenza ingiustificata per 3 giorni di seguito o per 3 volte nell'anno solare in uno dei giorni successivi ai festivi;
- recidiva in qualunque delle mancanze di cui al precedente articolo, dopo la comminazione di 2 provvedimenti di sospensione.

Ai fini della determinazione della recidiva si terrà conto dei provvedimenti comminati entro i 2 anni precedenti.

In caso di danneggiamenti volontari o per colpa grave e di furto, il lavoratore sarà in ogni caso tenuto al risarcimento del danno.

La comunicazione del recesso dovrà essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificarne la data di ricevimento, contenente le motivazioni.

#### **Art. 123 - Recesso ex articolo 2118 c.c.**

Ai sensi dell'art. 2118 c.c., ciascuna delle parti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato comunicandone la volontà per iscritto alla controparte a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Dovrà essere rispettato il termine di preavviso previsto dall'art. 129 del presente contratto; in mancanza, il recedente è tenuto a corrispondere all'altra parte un'indennità equivalente

all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo corrispondente al termine di preavviso in narrazione.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro ai legittimi eredi nel caso di cessazione del rapporto di lavoro causa morte del lavoratore.

#### **Art. 124 – Normativa**

Nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, il licenziamento può essere intimato per giusta causa o per giustificato motivo con preavviso.

Si intende per giustificato motivo con preavviso il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro, ma non di gravità tale da impedirne il seppur temporaneo proseguo, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento, a mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, specificandone le ragioni.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme del presente articolo è inefficace.

Le norme del presente articolo non si applicano ai lavoratori in prova e a quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

#### **Art. 125 – Nullità del licenziamento**

Ai sensi dell'art. 4 della legge n. 604 del 15 luglio 1966, è in ogni caso nullo il licenziamento determinato da ragioni di sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali.

#### **Art. 126 – Nullità del licenziamento per matrimonio**

Ai sensi dell'art 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, il licenziamento per causa di matrimonio è nullo; si presume per causa di matrimonio il licenziamento disposto nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio e la scadenza di un anno dalla celebrazione dello stesso.

Nel caso in cui il datore di lavoro disponga il licenziamento della lavoratrice durante il periodo di cui sopra, questi ha comunque facoltà di provare che esso si sia verificato per una delle seguenti ipotesi:

- A) giusta causa;
- B) cessazione dell'attività dell'azienda;
- C) ultimazione della prestazione per la quale è stata assunta la lavoratrice o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

#### **Art. 127 – Dimissioni per matrimonio**

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio, nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio e la scadenza di un anno dalla celebrazione dello stesso, ha diritto al trattamento di fine rapporto con esplicita esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Le dimissioni di cui sopra devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso previsti dal presente contratto collettivo e confermate a pena di nullità presso la sede territorialmente competente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro entro un mese.

## Art. 128 – Licenziamento simulato

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione, entro un mese, presso la stessa ditta si intende – salvo prova del contrario - licenziamento simulato e deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici, ovvero nullo, quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore.

## Art. 129 – Termini di preavviso

Le parti possono recedere dal contratto rispettando i termini di preavviso indicati di seguito:

PREAVVISO PER DIMISSIONI E LICENZIAMENTO			
QUALIFICA E LIVELLO	FINO A 5 ANNI DI SERVIZIO	OLTRE I 5 E FINO AI 10 ANNI DI SERVIZIO	OLTRE I 10 ANNI
OPERAI (TUTTI)	10 GIORNI	15 GIORNI	20 GIORNI
IMPIEGATI liv. 1 e 2	1 MESE e MEZZO	2 MESI	2 MESI e MEZZO
IMPIEGATI liv. 3,4,5 e 6	1 MESE	1 MESE e MEZZO	2 MESI

Per gli operai, i termini di disdetta decorrono da qualsiasi giorno del mese, mentre per gli impiegati decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

## Art. 130 – Indennità sostitutiva del preavviso (c.d. di mancato preavviso)

In caso di mancato o insufficiente preavviso, ai sensi di quanto stabilito al precedente art. 129, al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 106, comprensiva del rateo di 13a mensilità.

## Art. 131 - Trattamento di fine rapporto

In caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il lavoratore ha diritto a un trattamento di fine rapporto, determinato e calcolato secondo le norme previste dall'art. 2120 del c.c., dalla legge n. 297/1982 e dal presente contratto; per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982, il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e con le misure previste dall'art. 97 del CCNL 17 dicembre 1979 (all. 9).

Ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto sono espressamente escluse dalla quota annua della retribuzione le seguenti somme:

- a) i rimborsi spese;
- b) le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- c) i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- d) la contribuzione;
- e) l'indennità sostitutiva del preavviso;
- f) l'indennità sostitutiva di ferie;
- g) le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- h) le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- i) gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

### Art. 132 – Cessione o trasformazione dell'azienda

In caso di cessione o trasformazione dell'azienda, qualora siano stati effettuati licenziamenti, il datore di lavoro cedente e il cessionario sono solidalmente obbligati alla corresponsione dell'eventuale indennità di mancato preavviso e di tutti gli oneri e le indennità previste in caso di licenziamento, come stabilito dal presente contratto. E' fatto salvo il caso in cui il cessionario intenda mantenere in servizio il personale in precedenza licenziato dal cedente, con tutti i diritti e gli oneri relativi al periodo di lavoro precedentemente prestato.

### Art. 133 – Fallimento dell'azienda

Il fallimento della azienda o la sua liquidazione coatta non risolvono il rapporto di lavoro né sono giusta causa di risoluzione; solo qualora il curatore decidesse per la risoluzione del rapporto esso avrà fine e il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti dal presente contratto; il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

### Art. 134 - Decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

### Art. 135 – Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente dovuto dal dipendente o a lui anticipato, nei tempi tecnici necessari al corretto computo della rivalutazione e comunque non oltre 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

### Art. 136 - Dimissioni

In caso di dimissioni, al lavoratore dovrà essere corrisposto il trattamento di fine rapporto nella stessa misura prevista per il caso di licenziamento.

Le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificarne la data di ricevimento; in ogni caso al datore di lavoro dovrà pervenire prova dell'avvenuta comunicazione telematica delle stesse.

Di seguito sono indicati i termini di preavviso, identici a quelli previsti per il licenziamento:

PREAVVISO PER DIMISSIONI E LICENZIAMENTO			
QUALIFICA E LIVELLO	FINO A 5 ANNI DI SERVIZIO	OLTRE I 5 E FINO AI 10 ANNI DI SERVIZIO	OLTRE I 10 ANNI
OPERAI (TUTTI)	10 GIORNI	15 GIORNI	20 GIORNI
IMPIEGATI liv. 1 e 2	1 MESE e MEZZO	2 MESI	2 MESI e MEZZO
IMPIEGATI liv. 3,4,5 e 6	1 MESE	1 MESE e MEZZO	2 MESI

Per gli operai, i termini di disdetta decorrono da qualsiasi giorno del mese, mentre per gli impiegati decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Ove il dipendente non abbia comunicato il preavviso nei termini sopra indicati, il datore di lavoro avrà facoltà di trattenere una somma pari alla retribuzione del periodo di mancato preavviso. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, nel qual caso cesserà immediatamente il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il mancato preavviso relativa al periodo di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

## TITOLO VII ENTE NAZIONALE PER I PATTI BILATERALI

### Art. 137 – Sfera di applicazione

Le parti affidano all'ENPABIL i seguenti compiti:

A) promuovere iniziative rivolte al/alla/alle:

- a) creazione di spazi di cooperazione e dialogo anche con il coinvolgimento di attori sociali esterni alla struttura istituzionale;
- b) valorizzazione dei lavoratori come agenti primari di ricchezza in azienda;
- c) miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- d) collaborazione nelle politiche attive in materia del lavoro;
- e) pari opportunità;
- f) gestione delle conflittualità;
- g) creazione di reti di azione fra imprese;
- h) individuazione e gestione di sistemi di integrazione sanitaria, ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito fruibili in ogni settore;
- i) gestione della sicurezza in azienda;
- j) formazione ai dipendenti in materia di sicurezza;
- k) formazione e certificazione dei soggetti deputati alla prevenzione infortuni.

B) assicurare un trattamento sanitario integrativo per i dipendenti afferenti al presente CCNL attraverso i servizi offerti da ENPABIL SALUTE, Fondo Sanitario integrativo;

C) apertura di sedi provinciali e regionali;

D) formazione, qualificazione professionale, tirocini formativi e di orientamento, apprendistato anche con specifiche convenzioni, rilasciando appositi attestati di valutazione;

E) costituzione di apposite camere arbitrali nelle materie concesse dalla normativa vigente;

F) divulgazione delle informazioni circa il quadro normativo e socioeconomico, nonché indagini, stime e valutazioni utili alle imprese ed ai sindacati stipulanti i CCNL che faranno

referimento all'ENPABIL;

G) ricevere dagli Enti e dagli Osservatori territoriali analisi e resoconti sui mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali anche in rapporto all'evoluzione settoriale;

H) contribuire allo sviluppo sul territorio degli "Osservatori territoriali" nonché delle organizzazioni stipulanti i CCNL che faranno riferimento all'ENPABIL;

I) svolgere negli spazi legislativi concessi la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro;

J) ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/86.



#### **Art. 138 – Finanziamento all'ente**

Le parti rimandano all' ENPABIL il compito di comunicare alle aziende aderenti al presente CCNL:

a) l'ammontare della contribuzione obbligatoria dovuta per il funzionamento dell'ENTE stesso e del collegato Fondo Sanitario integrativo ENPABIL SALUTE.

#### **Art. 139 – Contributi di assistenza contrattuale**

Le parti concordano nel delegare ai singoli soggetti firmatari la definizione degli importi di assistenza contrattuale.



### **TITOLO VIII FORMAZIONE CONTINUA**

#### **Art. 140 – Formazione continua**

Le parti si incontreranno nel corso dell'anno 2026 per individuare nuovi strumenti per dare attuazione alla formazione continua di cui all'articolo 6 della L. 53/2000. Ai sensi di tale disposto, i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali.

Le ore effettuate per tali attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese, che favoriranno la partecipazione dei lavoratori.

**APPENDICE**

*P. Ricci*

*[Signature]*

## APPRENDISTATO

TABELLA: 1

<b>APPRENDISTATO</b> <i>DISCIPLINA</i>			
PARAMETRI	QUALIFICA E DIPLOMA PROFESSIONALE (tipo a)	PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE (tipo b)	ALTA FORMAZIONE (tipo c)
<b>DURATA</b>	MASSIMA DI 3 ANNI (4 IN CASO DI DIPLOMA QUADRIENNALE REGIONALE)	MASSIMA DI 60 MESI	SARA' STABILITA DA REGIONI -PARTI SOCIALI - ISTITUTI UNIVERSITARI E SCOLASTICI
<b>ETA' DEI LAVORATORI</b>	MINIMO 15 ANNI MASSIMO 25 ANNI  (per lavoratori che non hanno assolto l'obbligo scolastico)	MINIMO 18 ANNI MASSIMO 29 ANNI e 364 GIORNI  (minimo 17 anni se il giovane ha già ottenuto la qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003)	MINIMO 18 ANNI MASSIMO 29 ANNI E 364 GIORNI  (minimo 17 anni se il giovane ha già ottenuto la qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003)
<b>FINALITA'</b>	Far conseguire al lavoratore una qualifica professionale nell'ambito del sistema istruzione	Far conseguire al lavoratore una qualificazione tecnico- professionale con formazione sul lavoro in competenze di base	Far conseguire al lavoratore un titolo di studio di livello secondario, universitario o una specializzazione tecnica superiore
<b>FORMA DEL CONTRATTO</b>	SCRITTA	SCRITTA	SCRITTA
<b>SGRAVI CONTRIBUTIVI</b>	SI	SI	SI

TABELLA: 2

<b>APPRENDISTATO</b> <i>REQUISITI AZIENDALI PER ASSUNZIONI</i> <i>PARAMETRI</i>	
<b>TETTO MASSIMO</b>	Imprese che lavorano in serie: da 5 a 8; Imprese che non lavorano in serie: da 9 a 13; Lavorazioni artistiche e tradizionali: da 16 a 24.
<b>PORTABILITA' DEL PERIODO DI APPRENDISTATO</b>	In caso di passaggio da un'azienda ad un'altra, solo se vengono svolte le stesse attività previste dal piano formativo individuale e se l'interruzione è inferiore a un anno.

Nota: l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere fino a 3 apprendisti.

**TABELLA: 3**

*omissis*

**TABELLA: 4**

<b>DURATA DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO</b>		
<b>GRUPPO</b>	<b>DURATA CONTRATTO</b>	<b>REQUISITI</b>
I GRUPPO OPERAI	5 Anni	
I GRUPPO OPERAI	4 Anni e 6 mesi	Possesso di Titolo di studio inerente
I GRUPPO OPERAI	4 Anni	Possesso di Laurea inerente
II GRUPPO OPERAI	5 Anni	
II GRUPPO OPERAI	4 Anni e 6 mesi	Possesso di Titolo di studio inerente
II GRUPPO OPERAI	4 Anni	Possesso di Laurea inerente
III GRUPPO OPERAI	1 Anno e 6 mesi	
IMPIEGATI	3 Anni	
IMPIEGATI	2 Anni e 6 mesi	Possesso di Titolo di studio inerente
IMPIEGATI e CENTRALINISTI	2 Anni	Possesso di Laurea inerente (per CENTRALINISTI nessun titolo richiesto)

*Di Pier*

**TABELLA: 5**

*omissis*

**TABELLA: 6**

*omissis*

**TABELLA: 7**

*Spina*

<b>APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PROGRESSIONE RETRIBUTIVA I e II GRUPPO - OPERAI</b>									
<b>Durata</b>	<b>I Anno</b>	<b>III Sem</b>	<b>IV Sem</b>	<b>V Sem</b>	<b>VI Sem</b>	<b>VII Sem</b>	<b>VIII Sem</b>	<b>IX Sem</b>	<b>X Sem</b>
<b>5 ANNI</b>	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%

Per apprendisti in possesso di TITOLO DI STUDIO INERENTE

Durata	I Sem	II Sem	III Sem	IV Sem	V Sem	VI Sem	VII Sem	VIII Sem	IX Sem
4 ANNI e 6 MESI	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%

Per apprendisti in possesso di LAUREA INERENTE

Durata	I Sem	II Sem	III Sem	IV Sem	V Sem	VI Sem	VII Sem	VIII Sem	
4 ANNI	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%	

**APPRENDISTATO  
PROFESSIONALIZZANTE  
PROGRESSIONE RETRIBUTIVA  
III GRUPPO - OPERAI**

Durata	I Trim.	II Trim.	II Sem.	III Sem.					
1 ANNO e 6 MESI	70%	75%	80%	90%					

**APPRENDISTATO  
PROFESSIONALIZZANTE  
PROGRESSIONE RETRIBUTIVA  
IMPIEGATI**

Durata	I Sem.	II Sem.	III Sem.	IV Sem.	V Sem.	VI Sem.			
3 ANNI	70%	70%	75%	80%	85%	90%			

Per apprendisti in possesso di TITOLO DI STUDIO INERENTE

Durata	I Sem.	II Sem.	III Sem.	IV Sem.	V Sem.				
2 ANNI e 6 MESI	70%	75%	80%	85%	90%				

Per apprendisti in possesso di LAUREA INERENTE e CENTRALINISTI

Durata	I Sem.	II Sem.	III Sem.	IV Sem.					
2 ANNI	75%	80%	85%	90%					

## NORMATIVA GENERALE

**TABELLA: 8**

<b>PERIODO DI PROVA</b> <i>in giorni di calendario</i>	
<b>LIVELLO</b>	<b>PREAVVISO</b>
OPERAI I, II, III, IV LIVELLO	6 settimane
OPERAI V e VI LIVELLO	4 settimane
IMPIEGATI	3 mesi
LAVORATORI PERCIPIENTI RDC o NASPI	3 mesi

Le parti concordano nel favorire l'assunzione di soggetti percipienti Reddito di Cittadinanza o NASPI - che non abbiano mai intrattenuto rapporti di lavoro con lo stesso datore - attraverso un aumento del periodo di prova, come sopra indicato.

*Dei*

**TABELLA: 9**

<b>RETRIBUZIONE TABELLARE IN</b> <b>VIGORE DAL</b> <b>1° SETTEMBRE 2025</b>		
<u>LIVELLO</u>	<u>RETRIBUZIONE</u> <u>TABELLARE</u> <u>MENSILE</u>	<u>RETRIBUZIONE</u> <u>TABELLARE</u> <u>ORARIA</u>
<u>1</u>	<u>€ 2.055,00</u>	<u>Non prevista</u>
<u>2</u>	<u>€ 1.915,00</u>	<u>Non prevista</u>
<u>2 B</u>	<u>€ 1.805,00</u>	<u>Non prevista</u>
<u>3</u>	<u>€ 1.740,00</u>	<u>€ 10,05780</u>
<u>4</u>	<u>€ 1.640,00</u>	<u>€ 9,47977</u>
<u>5</u>	<u>€ 1.575,00</u>	<u>€ 9,10405</u>
<u>6</u>	<u>€ 1.500,00</u>	<u>€ 8,67052</u>

*Dei*

**Le parti precisano che si susseguiranno i seguenti aumenti percentuali, da calcolarsi per ogni livello e su ogni importo di cui sopra:**

- a partire dal periodo di paga di MARZO 2026 + 1,50%**
- a partire dal periodo di paga di NOVEMBRE 2026 ulteriore + 1,20%**
- a partire dal periodo di paga di MARZO 2027 + 1,20%**
- a partire dal periodo di paga di MARZO 2028 + 1,20%**

## UNA TANTUM

Ai soli lavoratori in forza alla data del 30/06/2025 verrà corrisposto un importo UNA TANTUM – comprensivo delle incidenze di tutti gli istituti retributivi diretti e indiretti ed escluso dalla base imponibile T.F.R. - pari a Euro 150,00, erogato in 2 tranches di pari importo (per Euro 75,00 cadauna) nei periodi di paga di settembre e dicembre 2025.

N.B. Gli importi corrisposti ad esplicito titolo di “futuri miglioramenti contrattuali” dovranno essere detratti dal totale di cui sopra.

L'UNA TANTUM verrà inoltre riproporzionata sulla base dell'effettiva presenza in forza nel periodo 01-07-2022 – 30/06/2025 e riconosciuta agli apprendisti nella misura del 70%.

*2025*  
**TABELLA: 10**

<b>SCATTI DI ANZIANITA'</b> <b>Importo fisso per livello</b>	
LIVELLO	IMPORTI in EURO
1	32,94
2	29,08
2 B	26,13
3	24,29
4	21,72
5	20,25
6	18,40

*2025*

**TABELLA: 11**

<b>ORARIO DI LAVORO STRAORDINARIO</b> <b>PER UN MASSIMO DI 230 ORE IN UN ANNO</b>	
ORE DI STRAORDINARI	MAGGIORAZIONI PERCENTUALI
lavoro straordinario	25,00%
lavoro notturno	15,00%
lavoro festivo o domenicale	45,00%
lavoro straordinario notturno (oltre 8 ore)	55,00%
lavoro straordinario festivo (oltre 8 ore)	45,00%

Nota: Le maggiorazioni percentuali sono calcolate sulla quota oraria della normale retribuzione. Per quota oraria della retribuzione si intende quanto viene corrisposto al lavoratore per ogni ora di lavoro.

**TABELLA: 12**

<b>FERIE, RIPOSO GIORNALIERO, PERMESSI, EX FESTIVITA'</b>				
	<b>FERIE</b>	<b>RIPOSO GIORNALIERO</b>	<b>PERMESSI</b>	<b>EX FESTIVITA'</b>
OPERAI (tutti)	160 ORE (4 SETTIMANE)	11 ORE CONSECUTIVE	16 ORE (elevate a 24 ORE in caso di adesione a regime di flessibilità)	32 ORE
IMPIEGATI (da 1 a 18 anni di anzianità compiuti)	4 SETTIMANE	11 ORE CONSECUTIVE	16 ORE (elevate a 24 ORE in caso di adesione a regime di flessibilità)	32 ORE
IMPIEGATI (oltre 18 anni di anzianità compiuti)	4 SETTIMANE più 5 GIORNI	11 ORE CONSECUTIVE	16 ORE (elevate a 24 ORE in caso di adesione a regime di flessibilità)	32 ORE

**TABELLA: 13**

<b>INDENNITA' DI INFORTUNIO SUL LAVORO</b>	
<i>Posta a carico dell'INAIL a partire dal 5° giorno e integrata dal datore di lavoro fino a raggiungere le seguenti misure percentuali della retribuzione netta mensile:</i>	
<b>GIORNI INFORTUNIO</b>	<b>RETRIBUZIONE</b>
1° giorno	100,00% A CARICO DEL DATORE DI LAVORO
dal 2° al 4° giorno	100,00% A CARICO DEL DATORE DI LAVORO
dal 5° giorno in poi	100,00%

**TABELLA: 14**

<b>PREAVVISO PER DIMISSIONI E LICENZIAMENTO</b>			
<b>QUALIFICA E LIVELLO</b>	<b>FINO A 5 ANNI DI SERVIZIO</b>	<b>OLTRE I 5 E FINO AI 10 ANNI DI SERVIZIO</b>	<b>OLTRE I 10 ANNI</b>
<u>OPERAI (TUTTI)</u>	<u>10 GIORNI</u>	<u>15 GIORNI</u>	<u>20 GIORNI</u>
IMPIEGATI liv. 1 e 2	1 MESE e MEZZO	2 MESI	2 MESI e MEZZO
IMPIEGATI liv. 3,4,5 e 6	1 MESE	1 MESE e MEZZO	2 MESI

