

IPOTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del CCNL per gli addetti del settore orafa argentiero e della gioielleria

FEDERORAFI



FIM - CISL



FIOM - CGIL



UILM - UIL



Milano 18 maggio 2017

Il presente accordo scade il 30 giugno 2020

A

G

OP

F

N

ACE

Le Parti condividendo l'esigenza di allineare e armonizzare le prescrizioni contrattuali del CCNL con quelle del Testo Unico 10 gennaio 2014 sulla rappresentanza decidono di istituire una Commissione con il compito di individuare nel mese di giugno 2017, e comunque nell'arco di tempo necessario alla stesura del testo contrattuale, le soluzioni per il recepimento delle parti che il T.U. 10 gennaio 2014 demanda alla regolamentazione contrattuale sui capitoli presenti e non nel testo contrattuale.

La Commissione sarà composta da almeno 3 rappresentanti di Federorafi e da almeno 3 rappresentanti di Fim, Fiom e Uilm.

Dichiarazione a verbale di Fim, Fiom e Uilm

Tale Commissione lavorerà, nell'ambito di tale armonizzazione, anche allo scopo di favorire il massimo coinvolgimento dei lavoratori, di valorizzazione degli iscritti e del ruolo della RSU.



INCREMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI TABELLARI MENSILI LORDI

Le parti convengono che ai minimi tabellari in vigore all'1.1.2015 saranno apportati gli incrementi economici lordi mensili di seguito riportati

Categorie	Minimi in vigore al 01/01/2015	Incremento da 01/06/2017
1a	1.178,94	8,25
2a	1.294,83	9,06
3a	1.426,57	9,99
4a	1.484,38	10,39
5a	1.585,81	11,10
5a Super .	1.692,60	11,85
6a	1.819,54	12,74
7a	1.978,40	13,85

In via sperimentale e per la vigenza del presente CCNL vengono introdotte le seguenti modalità di definizione dei minimi contrattuali:

A decorrere dal 2017, nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica inflativa consuntivata misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT applicata ai minimi stessi.

Le parti si incontreranno nel mese di maggio di ciascun anno di vigenza del CCNL per calcolare, sulla base dei dati forniti dall'ISTAT, gli incrementi dei minimi contrattuali per livello con i criteri di cui al punto precedente.

In fase di prima applicazione nel mese di giugno 2017 si prenderà a riferimento il tasso medio di variazione dell'anno 2016 sul 2015. A tal fine le Parti si incontreranno non appena pubblicato dall'ISTAT il dato suddetto per definire l'ulteriore incremento da applicare ai minimi già incrementati degli importi indicati nella tabella che precede.



UNA TANTUM

Con la retribuzione afferente il mese di ottobre 2017, a tutti i lavoratori in forza alla data del 01/06/2017, sarà corrisposta a titolo di una tantum una somma forfetaria pari ad 80,00 euro lordi suddivisibili in quote mensili (€ 20,00) che competeranno in relazione alla durata anche non consecutiva del rapporto di lavoro (con esclusione dei periodi di aspettativa, permesso non retribuito, congedo parentale e periodi nei quali si è verificata una sospensione della prestazione senza diritto alla retribuzione a carico azienda) nel periodo 1° giugno 2017 – 30 settembre 2017. La frazione di mese retribuita superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero, quella sino a 15 giorni non sarà computata.

L'importo forfettario è stato quantificato considerando in esso anche gli eventuali riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Il medesimo non sarà utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Nel caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Per i lavoratori a tempo parziale l'importo forfettario sarà coerentemente riproporzionato.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° giugno 2017 – 30 settembre 2017, con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione, le aziende interessate procederanno agli adempimenti di cui alle norme di legge.









FLEXIBLE BENEFITS

Per gli anni 2018, 2019 e 2020 le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani di flexible benefits.

In particolare dal 1° gennaio 2018 le aziende attiveranno piani per un costo massimo di 100 euro, con decorrenza 1° giugno 2019 e 1° giugno 2020, tale importo è elevato, rispettivamente, a 150 euro e 200 euro.

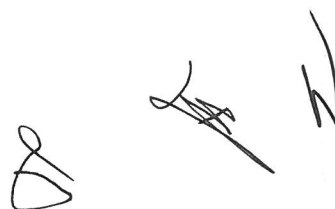


Art. 10 - Premio di risultato.

omissis

L'erogazione del Premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e ~~a seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento di cui al primo comma, potrà essere anche~~ **sarà** totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti.

omissis



Art. ... – *Previdenza Complementare.*

I lavoratori ai quali si applica il presente Contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al Fondo pensione nazionale di categoria – COMETA – costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari.

A decorrere dal 1° aprile 2018, a favore dei lavoratori iscritti la contribuzione a carico azienda sarà elevata **all'1,6%** ragguagliata al valore cumulato di minimi tabellari, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 7^a categoria.

I lavoratori iscritti hanno diritto alla contribuzione di cui al comma precedente versando una contribuzione almeno pari all'1,2% del minimo contrattuale.

omissis

Al fine di favorire l'adesione al Fondo, quale strumento di integrazione pensionistica del sistema previdenziale pubblico, le aziende, una volta all'anno, consegneranno ai lavoratori non iscritti una scheda informativa contenente indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione a Cometa e, a tutti i lavoratori, eventuale materiale informativo.

La scheda informativa ed il materiale informativo di cui al comma precedente saranno predisposti dagli uffici del Fondo Cometa in accordo con le Parti istitutive del Fondo e disponibili sul sito www.Cometafondo.it.

Le parti promuoveranno anche iniziative congiunte al fine di informare e sensibilizzare i lavoratori sulla importanza della Previdenza complementare.

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli accordi in materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti firmatarie del presente Contratto, confermando la scelta di considerare il Fondo nazionale di categoria COMETA come lo strumento più idoneo a soddisfare i bisogni previdenziali dei lavoratori **a cui si applica il presente contratto**, ~~si impegnano ad operare per il suo buon funzionamento e sviluppo~~ **sollecitano coerenti provvedimenti di legge finalizzati allo sviluppo dei Fondi negoziali.**

In particolare, si impegnano mediante apposite iniziative a sollecitare le istituzioni deputate ad introdurre una minore tassazione dei rendimenti finanziari e a definire interventi normativi che, con precise garanzie a tutela del risparmio previdenziale e della sua rivalutazione, favoriscano gli investimenti nell'economia reale in modo da consentire migliori rendimenti finanziari per i lavoratori ed un sostegno alla crescita economica del nostro Paese.

Le parti si impegnano, altresì, a perseguire una politica che favorisca gli investimenti socialmente responsabili.



Assistenza Sanitaria Integrativa

~~A condizione che non venga richiesto né ai lavoratori né alle aziende alcun onere aggiuntivo rispetto a quanto sotto previsto e che vengano assicurate ai lavoratori orafi/argentieri le medesime prestazioni riconosciute agli altri lavoratori, i lavoratori al superamento del periodo di prova potranno volontariamente iscriversi al Fondo di assistenza sanitaria integrativa metaSalute costituito allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.~~

~~Il finanziamento è assicurato dalla contribuzione di imprese e lavoratori secondo le quantità e le scadenze di seguito riportate:~~

- ~~1. a decorrere dal 1° gennaio 2014, tre euro e cinquanta centesimi mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito e un euro mensile a carico del lavoratore aderente.~~
- ~~2. a decorrere dal 1° gennaio 2015, quattro euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito e due euro mensili a carico del lavoratore aderente.~~
- ~~3. a decorrere dal 1° gennaio 2016, sei euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito e tre euro mensili a carico del lavoratore aderente.~~

~~Per quanto concerne tempi e modalità di iscrizione e di fruizione delle prestazioni si farà riferimento a quanto previsto dal Regolamento del Fondo.~~

~~La presente normativa non si applica alle aziende che hanno già in atto forme di assistenza sanitaria integrativa, né alle aziende che disporranno forme di assistenza sanitaria integrativa, con prestazioni non inferiori a quelle offerte da metaSalute, aperte a tutti i lavoratori volontariamente aderenti.~~

~~La Direzione aziendale informerà la RSU del numero di adesioni dei lavoratori all'assistenza sanitaria integrativa.~~

A decorrere dal 1° aprile 2018, e fermo restando quanto previsto ai commi 7 e 8, tutti i lavoratori in forza alla medesima data I lavoratori ai quali si applica il presente Contratto, al superamento del periodo di prova, sono iscritti possono volontariamente iscriversi al Fondo di assistenza sanitaria integrativa metaSalute costituito allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale, fatta salva la facoltà di esercitare rinuncia scritta.

I lavoratori assunti successivamente a tale data saranno iscritti al Fondo con la prima finestra utile così come definite nel Regolamento di metaSalute.

Hanno diritto all'iscrizione al Fondo i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato compresi i lavoratori part-time e a domicilio, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di iscrizione; in tale ultimo caso l'iscrizione è automaticamente prolungata in caso di proroga del contratto.

Per i suddetti lavoratori è prevista a decorrere dal 1° aprile 2018 una contribuzione pari a 156 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 13 euro l'una) a totale carico dell'azienda comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n. 76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali.

La contribuzione di cui al comma precedente è altresì dovuta: per i lavoratori in aspettativa per malattia, per i lavoratori sospesi interessati dall'istituto della CIG in



tutte le sue tipologie e, per un periodo massimo di 12 mesi, per i lavoratori cessati a seguito di procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge n. 223/1991 ovvero ai sensi dell'art. 7, legge n. 604/1966, che beneficiano della NASPI.

Potranno inoltre iscriversi, con copertura a loro totale carico, secondo le modalità e gli importi previsti dal Regolamento del Fondo, i familiari non fiscalmente a carico appartenenti al nucleo familiare ivi compresi i conviventi di fatto.

In presenza di forme di sanità integrativa unilateralmente riconosciute dal datore di lavoro la contribuzione a carico dell'azienda per ogni singolo dipendente non potrà essere inferiore a decorrere dal 1° aprile 2018 a 156 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 13 euro l'una).

Nel caso in cui siano già presenti in azienda forme di sanità integrativa derivanti da accordi collettivi, ai lavoratori non coperti o già aderenti a mètaSalute si applica quanto previsto dal primo comma; per i lavoratori coperti da altre forme di assistenza sanitaria integrativa le parti in sede aziendale procederanno ad una armonizzazione dei contenuti dell'accordo anche al fine di adeguare la contribuzione a carico del datore di lavoro in misura non inferiore a 156 euro annui entro il ^{GIUGNO}..... 2018

Norma transitoria

Fino all'entrata in vigore della nuova disciplina rimangono invariate le modalità e contribuzioni in essere.

Dichiarazione delle parti

Ai fini di quanto previsto ai commi 7 e 8, l'importo di 156 euro annui costituisce l'unico parametro di riferimento per il confronto con altre forme di assistenza sanitaria integrativa fornite da eventuali diversi gestori.



DISCIPLINA COMUNE

PERIODO DI PROVA

[sostituisce le rispettive regolamentazioni contenute nelle Parti Speciali del Contratto]

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

CATEGORIE	DURATA ORDINARIA	DURATA RIDOTTA
1 [^] , 2 [^] , 3 [^]	1 mese e 1/2	
4 [^] , 5 [^] , 5 [^] S	3 mesi	2 mesi
6 [^] , 7 [^] 7 [^] Quadri	6 mesi	3 mesi

I periodi di prova sono ridotti nelle misure sopra indicate per i lavoratori:

- a) che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- b) che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi la durata della prova è ridotta nella stessa misura.

Comunque per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova fa testo soltanto la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal primo comma del presente articolo.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 del presente Titolo, e non è ammessa né la protrazione, né la rinnovazione, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né della relativa indennità sostitutiva.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente Contratto, salvo che non sia diversamente disposto dal contratto stesso.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato integrando tale trattamento, in caso di lavorazione a cottimo, con il guadagno spettante per il lavoro eseguito.

f
f

F W
P

ATC

Art. ___...- *Formazione Continua*

Le Parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali a partire da una campagna diffusa di recupero del gap sulle competenze digitali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo e del lavoro.

A far data dal 1° giugno 2017 le aziende coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato, nell'arco di ogni triennio, in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro-capite, realizzabili secondo le modalità di erogazione individuate da Fondimpresa, elaborando progetti aziendali, ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali. La formazione in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del D.Lgs n. 81 del 2008 non è computabile ai fini del presente comma.

Ai lavoratori in forza a tempo indeterminato entro la fine del secondo anno del triennio, che non siano stati coinvolti in percorsi formativi di cui al comma 2 entro la medesima data e per i quali non sia programmato un coinvolgimento entro il terzo anno, saranno riconosciute, fino a concorrenza delle ore sopra quantificate, 24 ore pro-capite, di cui 2/3 a carico dell'azienda, per partecipare ad iniziative di formazione continua.

Il diritto soggettivo di cui al comma precedente, sarà esigibile per iniziative formative sulle quali l'azienda, anche d'intesa con la R.S.U., ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda.

Le iniziative di cui al comma 4 devono essere realizzate da:

- a) l'azienda
- b) enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consente di svolgere attività di formazione continua;
- c) enti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;
- d) Università pubbliche e private riconosciute e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore.
- e) enti di cui all'art. 1 della legge 40/87 riconosciuti dal Ministero del Lavoro;

Al fine della fruizione del diritto soggettivo, durante il terzo anno del triennio, il lavoratore farà richiesta scritta entro 10 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria all'esercizio del diritto soggettivo di cui al presente articolo.

Le ore eventualmente non fruite, non saranno cumulabili con le ore di competenza del successivo triennio, salvo che non siano state fruite per esigenze tecnico-organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea di cui al comma 10 del presente articolo.

Le iniziative formative svolte saranno debitamente documentate dall'azienda o dall'ente erogatore e saranno registrate in applicazione della normativa vigente.

Per le iniziative formative di cui al comma 4, l'azienda, anche integrando le risorse pubbliche e private a disposizione, sosterrà direttamente i costi fino a un



massimo di 300 euro (sono in corso verifiche tecniche per introdurre una formulazione adeguata rispetto alle norme fiscali).

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative di cui al presente articolo e all'art ___ (*diritto allo studio*), salvo diversa intesa aziendale, saranno di norma il 2% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Le parti si impegnano, per quanto di loro competenza, a dare opportuna diffusione delle novità normative in materia di formazione continua.

L'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, sarà oggetto di informativa alla R.S.U.. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.



Art. 5. – *Congedi parentali.*

Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, **come modificato dall'art.1, comma 339, della legge n.228/2012 riguardante l'adeguamento della normativa nazionale alla Direttiva 2010/18/Ue e dall'art. 7 del Decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art.1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183**, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino **nei primi suoi dodici anni di vita** hanno diritto **al congedo parentale che può essere utilizzato su base oraria, giornaliera o continuativa** per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere riproporzionati, rispettivamente, ad un'ora e a 2 ore, per i part-time pari o inferiori a 20 ore settimanali. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.

Ai fini dell'esercizio del diritto **ai congedi parentali**, il genitore è tenuto a presentare **di norma** almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro **indicando l'inizio e la fine** del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva; **nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare al datore di lavoro un piano di programmazione mensile entro 7 giorni prima della fine del mese precedente a quello di fruizione, indicando il numero di giornate equivalenti alle ore complessivamente richieste nel periodo e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi.**

Qualora il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e comunque **entro 2 ore dall'inizio del turno di lavoro** e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione entro due giorni **lavorativi** dall'inizio dell'assenza dal lavoro; **nel caso di utilizzo del congedo su base oraria il permesso, in questo caso, non potrà essere inferiore a 4 ore.**

I criteri di calcolo per la determinazione della base oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile relativo al normale orario settimanale di 40 ore sono i seguenti:
giorni medi annui 365,25: 7 giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue x 40 ore settimanali = 2.087,20 ore annue: 12 mesi = 173,93 ore medie mensili;

pertanto il periodo di:

- 6 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.044 ore;
- 7 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.218 ore;
- 10 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.740 ore.

Le ore di congedo fruito dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verranno detratte dal monte ore come sopra determinato che costituisce parametro di riferimento anche nei casi di fruizione dei permessi a giornate o periodi continuativi.

La base di calcolo della singola ora di congedo equivale ad un centosettantreesimo (1/173) della retribuzione media globale mensile.

Qualora per ragioni non prevedibili e indipendenti dalla volontà della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore e dell'azienda, l'utilizzo delle ore programmate, e comunicate all'Inps, subisca modifiche tali che non permettono, nel mese di utilizzo, l'intero conguaglio delle ore in giornate equivalenti:

- a) le ore residue saranno anticipate nel mese di utilizzo alla lavoratrice e/o al lavoratore e conguagliate dall'azienda all'Inps nel mese successivo al mese di fruizione;
- b) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro le ore residue non conguagliabili all'Inps, perché frazioni di giornata equivalente, saranno coperte con l'utilizzo delle ore residue di ferie o Par.



Art. – *Permessi per eventi, e cause particolari ed ex art. 33, L.104/1992.*

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso di uno dei soggetti indicati al primo comma, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.


Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle ~~persone handicappate~~ dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Fermo restando il diritto a fruire dei permessi di cui alla norma sopra citata, per consentire una migliore programmazione dell'attività aziendale, il lavoratore presenterà un piano di programmazione mensile degli stessi con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione, fatti salvi i casi di necessità e urgenza.



Allegato 3

QUOTA CONTRIBUZIONE *UNA TANTUM*

Le aziende mediante affissione in bacheca da effettuare a partire dal **01/09/17** e fino al **30/09/17**, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL i sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di **35,00 euro (trentacinque)** da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di **gennaio 2018**.

Le aziende distribuiranno, insieme alle buste paga di **ottobre 2017**, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnata all'azienda entro il **15 novembre 2017**

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

Le quote trattenute verranno versate sul CC/Bancario intestato a FIM, FIOM e UILM
_____ presso _____.



**DISCIPLINA GENERALE
SEZIONE PRIMA**

**SISTEMA DI
RELAZIONI SINDACALI**

Art. 5

**INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI
NELLE IMPRESE DI DIMENSIONE COMUNITARIA**

Visto l'avviso comune tra Cgil-Cisl-Uil e Confindustria del 12 aprile 2011 ed il D. Lgs. 22 giugno 2012, n. 113, di attuazione della Direttiva 2009/38/CE del 6 maggio 2009, si conviene quanto segue.

Le imprese di dimensioni comunitarie interessate sono gli stabilimenti o le unità produttive di un'impresa o di un gruppo di imprese che impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri.

Le Parti condividono le finalità di migliorare l'ambito dell'informazione e della consultazione, con riferimento alle questioni transnazionali, e di regolare le modalità **di coordinamento** con le procedure nazionali, assegnando un ruolo preminente alle intese a livello aziendale.

Le Parti riconoscono che l'informazione e la consultazione che si svolgono nell'ambito dei Comitati aziendali europei, costituiscono un elemento di successo per affrontare tempestivamente i processi di adattamento alle nuove condizioni indotte dalla globalizzazione dell'economia perché **favoriscono un clima di reciproca fiducia e rispetto tra impresa e lavoratori.**

L'informazione e la consultazione del Cae sono coordinate con quelle degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, nel rispetto degli ambiti di intervento di ciascuno e pertanto l'informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata e la competenza del Cae e la portata della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori sono limitate alle questioni transnazionali.

Al fine di coordinare l'articolazione tra l'informazione e la consultazione del CAE e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, verranno costituiti organismi denominati "comitati aziendali".



Art. 7

PARI OPPORTUNITÀ

Con il compito di individuare iniziative dirette a promuovere presso le aziende comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e nella formazione professionale previsti dalla legislazione vigente, viene confermata la "Commissione paritetica per le pari opportunità" in sede nazionale e formata da 3 (tre) rappresentanti dei datori di lavoro e da 3 (tre) rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali. La Commissione opera con il compito di:

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

La Commissione si riunisce su richiesta di una delle Parti, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e riferisce alle Parti.

In tema di molestie e violenze sul luogo di lavoro le Parti richiamano l'accordo quadro Confindustria – Cgil, Cisl e Uil del 25/01/2016.

7.1 Informazioni in materia di pari opportunità

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

AA
r
g

MC

LA
D
W

**DISCIPLINA GENERALE
SEZIONE SECONDA**

DIRITTI SINDACALI

PREMESSA

Le Parti si danno atto che le rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle RSU nel rispetto dei principi e della disciplina stabiliti dagli accordi interconfederali vigenti.

Art. 2

DIRITTO DI AFFISSIONE

Il diritto di affissione viene regolato dall'art. 25 della legge n. 300 del 1970 e **dagli accordi interconfederali in vigore.**



**DISCIPLINA GENERALE
SEZIONE TERZA**

**DISCIPLINA COMUNE
DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO**

Art. 1

ASSUNZIONE

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




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

Inoltre all'atto dell'assunzione l'azienda consegnerà una scheda informativa di cui all'art. [previdenza complementare] contenente indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione a Cometa.

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

NOTA A VERBALE

Le aziende considereranno con la maggiore attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico-organizzative, **l'opportunità dell'inserimento dei lavoratori diversamente abili** ~~il problema dell'inserimento degli invalidi e degli handicappati~~ nelle proprie strutture, **ovvero anche in regime di telelavoro ove compatibile**, in funzione della capacità lavorativa e del conseguente sviluppo professionale delle varie categorie degli stessi, anche su segnalazione e partecipazione delle Rappresentanze sindacali unitarie.

**DISCIPLINA GENERALE
SEZIONE TERZA**

Art. 5

ORARIO DI LAVORO

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

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla Direzione anche in modo non uniforme, previo esame con le Rappresentanze sindacali unitarie. Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, fatta eccezione in ogni caso per le attività elencate **in calce al presente articolo nell'allegato** e per l'articolo 5 bis.

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

L'orario giornaliero di lavoro sarà di norma esposto in apposita tabella.

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

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

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

Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscono nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano la consumazione dei pasti, a eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo. **Le Parti in sede aziendale potranno concordare diverse modalità di regolamentazione della mezz'ora retribuita.**

L'orario normale settimanale dei lavoratori che operano nei negozi, negli show room, negli altri spazi di vendita, nonché dei lavoratori impegnati nelle attività fieristiche in occasione delle stesse, è distribuibile su tutti i giorni di apertura dell'esercizio commerciale ovvero di preparazione e svolgimento della fiera, fermi restando i riposi compensativi a termini di legge e le maggiorazioni per lavoro festivo.

La distribuzione dell'orario sarà definita dall'azienda e comunicata ai lavoratori interessati, possibilmente con preavviso settimanale, tenuto anche conto, ove compatibile con le esigenze organizzative, delle proposte condivise tra i lavoratori interessati. L'azienda comunicherà altresì tempestivamente agli interessati eventuali variazioni temporanee di orario dovute a esigenze organizzative contingenti ovvero ad impedimenti sopravvenuti di altri singoli lavoratori. Periodicamente, a richiesta della RSU l'azienda fornirà un quadro riepilogativo degli orari assegnati.

R G

HC

F
W
A

Allegato all'art. 5

Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia.

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

Personale addetto alla vigilanza dell'azienda e degli impianti.

Personale addetto ai trasporti terrestri.

Personale che lavora a turni.

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

DISCIPLINA GENERALE
SEZIONE TERZA

Art. 6

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART TIME)

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

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

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

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

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

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

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


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

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

Possono essere concordate clausole ~~flessibili~~ **elastiche** relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e, nei rapporti a tempo parziale verticale o misto anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, previo consenso del lavoratore formalizzato per iscritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente la RSU, ovvero a livello territoriale con partecipazione delle organizzazioni firmatarie il presente CCNL.

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del precedente comma deve essere esercitata dal datore di lavoro con preavviso di almeno 6 giorni lavorativi.

Per le ore di lavoro prestate in aumento, in caso di applicazione di clausole elastiche, sarà applicata la medesima maggiorazione, e con gli stessi criteri di computo, di cui al comma ottavo; la variazione in aumento della prestazione è consentita per una quantità annua di ore non superiore al 25% della normale prestazione a tempo parziale. In caso di variazione della collocazione temporale della prestazione per effetto delle clausole flessibili, per le ore relative sarà riconosciuta la maggiorazione del 10% con gli stessi criteri di computo di cui al comma ottavo.



Il lavoratore che abbia aderito a clausole elastiche o flessibili, previa comunicazione scritta e comprovata, con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi, è esonerato dal relativo adempimento nei seguenti e sopravvenuti casi e per il tempo in cui permangono.

- disimpegno di altra attività lavorativa subordinata, non concorrenziale, che impegni in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- necessità di accudire figli di età sino agli otto anni;
- partecipazione a corsi di studio per il conseguimento di titoli di studio legalmente riconosciuti e in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- assistenza di genitori, convivente, coniuge o figli o altri familiari entro il secondo grado conviventi gravemente ammalati o non autosufficienti o che accedano a programmi terapeutici per tossicodipendenti;
- necessità di sottoposizione in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura;
- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute a livello aziendale tra Direzione e RSU, ovvero a livello territoriale tra le organizzazioni firmatarie il presente CCNL, ovvero tra azienda e lavoratore direttamente interessato.

~~E' inoltre previsto, in via sperimentale per la durata del presente CCNL, che il lavoratore potrà~~ possa comunicare in forma scritta, supportata da motivazione di **rilevante adeguata** valenza sociale, l'esigenza di esonero, ~~anche~~ non temporaneo, dalla clausola elastica o flessibile con un preavviso di almeno 30 giorni lavorativi. ~~ed in~~ In tal caso, se ritenuto necessario dall'azienda, sarà svolto un apposito confronto, se richiesto anche con l'assistenza della RSU ovvero a livello territoriale con l'assistenza delle rispettive organizzazioni, per individuare e definire idonea soluzione **coerente con le esigenze organizzative dell'impresa. In attesa di tale definizione la richiesta del lavoratore resta sospesa.**

L'impresa, nei limiti della percentuale del ~~2%~~ **3% (con arrotondamento all'unità intera inferiore)** valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi: necessità di assistere genitori conviventi, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; necessità di accudire i figli fino al compimento dei sette anni.

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

I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale secondo le modalità ed orario da concordarsi con l'azienda in modo da consentire lo svolgimento delle terapie. Venendo meno le condizioni di cui sopra il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

~~Le Parti stipulanti convengono sul principio che il~~ Il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale all'efficienza e all'articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa e all'interesse del lavoratore e amministrato

secondo criteri di proporzionalità diretta di tutti gli istituti normativi ed economici, se compatibili con le sue particolari caratteristiche.

PA
E

JTC

F

W
JP

DISCIPLINA GENERALE
SEZIONE TERZA

Art. 34

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

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

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

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

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

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

Al lavoratore sarà conservato il posto:

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

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

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

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

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale un'integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore di eguale anzianità e per pari periodo avrebbe globalmente percepito dall'azienda in adempimento delle norme contrattuali in materia di malattia e infortunio non sul lavoro, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale; ai fini di cui sopra non verrà applicata la penalizzazione prevista per malattie reiterate in ciascun anno di durata non superiore ai sette giorni.

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

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

**DISCIPLINA GENERALE
SEZIONE TERZA**

[SOSTITUISCE LE RISPETTIVE REGOLAMENTAZIONI CONTENUTE
AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ NELLE PARTI SPECIALI
DEL CONTRATTO]

Il lavoratore, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avrà diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a un importo mensile in cifra fissa, fatto salvo quanto specificamente previsto nella Norma Transitoria n. 1 relativa agli addetti già in forza al 20 luglio 1979, pari agli importi di cui alla seguente tabella:

AUMENTI PERIODICI - VALORI MENSILI IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2002

Categorie	Importi mensili in vigore fino al 31 dicembre 2001
	Euro
2a	20,98
3a	24,30
4a	25,98
5a	28,77
Livello superiore	31,48
6a	35,34
7a	39,78

Categorie	Importi mensili in vigore dal 1° gennaio 2002
	Euro
1°	18,49
2a	21,59
3a	25,05
4a	26,75
5a	29,64
Livello superiore	32,43
6a	36,41
7a	40,96

and

A tali importi saranno ragguagliati gli aumenti periodici già maturati dai lavoratori assunti successivamente al 20 luglio 1979.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 5 bienni per ogni categoria. Gli aumenti periodici di anzianità non debbono essere considerati agli effetti dei **cottimi, delle altre forme di incentivo** e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.

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

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

A decorrere dal 1° giugno 2017 in caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi il cui valore sarà raggugliato agli importi previsti per la categoria di arrivo.

~~In caso di passaggio dei lavoratori di cui alla presente Parte terza a categoria superiore, la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita, e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorata del riporto del 50% degli scatti di cui alla prima parte del presente comma.~~

~~Nel passaggio dalla 2a categoria professionale alla 3a e dalla 3a alla 4a, i lavoratori di cui alla presente Parte terza conservano gli aumenti periodici maturati. Identica disciplina vale per i passaggi nell'ambito della 5a categoria professionale (passaggio dal 1° al 2° parametro) e dalla 6a alla 7a.~~

NORME TRANSITORIE

1) Lavoratori in forza alla data del 20 luglio 1979 già appartenenti alla **Disciplina Speciale Parte Seconda e Terza.**

I lavoratori ~~di cui alla presente Parte terza~~ in forza alla data di stipulazione del contratto del 20 luglio 1979 proseguiranno nella maturazione dei 12 aumenti periodici di anzianità.

Gli aumenti periodici di nuova maturazione saranno raggugliati agli importi previsti nelle ~~tabellae~~ di cui al precedente primo comma. Per quelli già maturati vale quanto previsto alle successive lettere a), b) e c).

a) Gli aumenti periodici maturati prima del 1° gennaio 1980 rimangono fissati negli importi in atto alla data del 31 ottobre 1999.

Rimane ferma, la corresponsione, per ciascun aumento periodico maturato fino al 31 dicembre 1979, della somma di lire 3.000 (pari a Euro 1,55) che costituisce apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

b) Gli importi maturati dopo il 1° gennaio 1980 e rispettivamente fino al:

- 31 marzo 1991 per la 2a categoria,
- 31 agosto 1989, per la 3a categoria,
- 31 agosto 1988, per la 4a categoria,
- 31 marzo 1987 per la 5a, 5a S e 6a categoria,
- 31 dicembre 1984 per la 7a categoria,

continueranno ad essere corrisposti per i diversi livelli retributivi, nei valori convenzionali pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979.

c) gli aumenti periodici maturati in date successive a quelle indicate alla precedente lettera b) saranno raggugliati agli importi di cui alle tabelle contenute nel primo comma del presente articolo.

Fermo restando quanto previsto al punto 7.5 dell'Accordo interconfederale 18 dicembre 1988 per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, l'anzianità di servizio decorre:

- dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 1990;
- dal 1° gennaio 1990 per i lavoratori assunti precedentemente a tale data e che alla stessa data non abbiano compiuto il 20° anno di età;

- dal momento dell'attribuzione della qualifica per i lavoratori assunti come apprendisti.

~~Federorafi, Associazione Argentieri e Fim-Fiom-Uilm rinunciano reciprocamente a ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, dopo il compimento del 20° anno di età, contenute nei precedenti contratti collettivi nazionali.~~

~~Fim-Fiom-Uilm si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali e aziendali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale, territoriale e aziendale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.~~

2) Lavoratori appartenenti alla Disciplina Speciale Parte Prima

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1979 rimangono congelati in cifra e costituiscono apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Le Parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1980, calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

Fermo restando quanto previsto al punto 7.5 dell'Accordo interconfederale 18 dicembre 1988 per la Disciplina dei contratti di formazione e lavoro, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, l'anzianità di servizio decorre:

- dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 1990;
- dal 1° gennaio 1990 per i lavoratori assunti precedentemente a tale data e che alla stessa data non abbiano compiuto il 20° anno di età;
- dal momento dell'attribuzione della qualifica per i lavoratori assunti come apprendisti.

3) Federorafi-Associazione Argentieri e Fim-Fiom-Uilm rinunciano reciprocamente a ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, dopo il compimento del 20° anno di età, contenute nei precedenti Contratti Collettivi Nazionali.

Fim-Fiom-Uilm si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali e aziendali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale, territoriale e aziendale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Percorso di validazione dell'Accordo

Federorafi, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil hanno realizzato un negoziato che ha prodotto un'ipotesi di Accordo di Contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritta il 18/05/2017. Al fine di dare piena efficacia ed esigibilità a tale intesa le organizzazioni sindacali procederanno a realizzare una consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, attraverso assemblee e un voto segreto, che si svolgerà nelle giornate del

L'intesa si intende validata se la maggioranza semplice delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti si esprimerà a favore.

Saranno costituite Commissioni elettorali in tutti i luoghi di lavoro coinvolti da tale consultazione, così come previsto dall'Accordo interconfederale in materia di elezione delle Rsu.

Le Direzioni aziendali metteranno a disposizione delle Commissioni elettorali l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento della consultazione e del voto.

Le Organizzazioni sindacali territoriali unitariamente invieranno alle Associazioni industriali territoriali l'elenco delle imprese coinvolte dalla consultazione, con l'obiettivo di coinvolgere tutte le lavoratrici e i lavoratori dipendenti nelle imprese che applicano il Contratto collettivo nazionale di lavoro oggetto della presente intesa.

Sarà costituita da Fim Fiom e Uilm nazionali una Commissione elettorale nazionale che svolgerà il compito di raccogliere tutti i voti e proclamare il risultato finale della consultazione.

Successivamente, nel caso di esito positivo della consultazione, si procederà alla sottoscrizione formale dell'accordo.



Le Parti si incontreranno successivamente al 15/06/17 per avviare la procedura di stesura definitiva del testo del CCNL.

In tale sede le Parti effettueranno una ricognizione delle norme contrattuali, anche alla luce delle norme di legge, in materia di ambiente di lavoro/sicurezza e valuteranno l'opportunità di disciplinare i c.d. quasi infortuni e break formativi.

Inoltre, in tale occasione, le Parti valuteranno l'opportunità di istituire una Commissione paritetica al fine di esaminare il sistema di inquadramento professionale in relazione alle modifiche intervenute in questi anni nei processi produttivi e nell'organizzazione del lavoro.

Entro la scadenza del presente contratto le Parti si incontreranno al fine di verificare se sussiste la possibilità di incrementare la percentuale di contribuzione alla Previdenza Complementare (COMETA).

