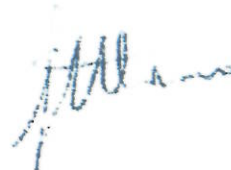


23/12/2021

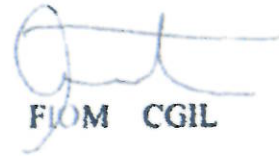
IPOTESI DI ACCORDO

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

FEDERORAFI



FIM - CISL



FIM - CGIL

UILM - UIL



Milano 23/12/2021

Salve le decorrenze previste per singoli istituti il presente accordo decorre dalla data di stipula e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2024.

Il CCNL 18 maggio 2017 ha operato in regime di ultrattività dal luglio 2020 fino alla data di stipula del presente accordo.

Art. 47 Parte salariale

~~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 forfetario 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 forfetario sarà coerentemente riproporzionato.~~

~~Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, nonché tutte le tipologie di Cassa Integrazione Guadagni 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.~~

Minimi retributivi

~~Le Parti convengono che ai minimi tabellari in vigore al 1.6.2021 saranno apportati gli incrementi economici lordi mensili di seguito riportati~~

~~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 entro i primi giorni del mese di giugno 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.~~

Le parti, nel confermare la modalità di definizione dei minimi contrattuali stabilita ai commi precedenti e il relativo regime, convengono che per la vigenza del presente contratto il TEM, oltre che per la dinamica IPCA, è incrementato di una ulteriore componente in considerazione dell'introduzione di specifiche previsioni nell'articolato contrattuale che favoriscono processi di trasformazione ed innovazione organizzativa come indicato dal Patto per la Fabbrica punto 5, lettera H).

Pertanto, nei mesi di giugno rispettivamente del 2022, 2023 e nel mese di dicembre 2024, sono riconosciuti gli incrementi retributivi complessivi nelle misure di seguito indicate cui corrispondono i nuovi valori dei minimi tabellari di cui alla tabella di seguito riportata.

Le parti si incontreranno entro i primi giorni del mese di giugno degli anni 2022, 2023 e 2024 per definire la quota di Tem relativa alla dinamica dell'IPCA al netto degli energetici importati.

L'incremento del TEM dell'anno 2024, seppur fissato per il mese di dicembre 2024, si intenderà comunque anch'esso comprensivo dell'incremento dei minimi contrattuali che sarà stato riconosciuto nel mese di giugno 2024 sulla base dell'adeguamento IPCA.

Pertanto, l'incremento di TEM previsto dal presente accordo per il mese di dicembre 2024 non potrà sommarsi alla quota di TEM relativa alla dinamica dell'IPCA al netto degli energetici importati riconosciuta a giugno 2024, e sarà quindi erogato in misura pari alla differenza tra l'incremento stesso e il valore relativo alla dinamica IPCA già riconosciuto a giugno 2024.

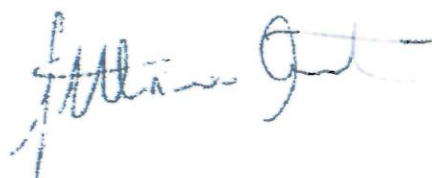
Nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento Ipca risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno di cui alle tabelle di seguito riportate, i minimi tabellari, compreso quelli a dicembre 2024, saranno adeguati all'importo risultante.

Tabella Incrementi mensili lordi (in €)

Categorie	Incrementi mensili		Incrementi mensili
	dal 1° giugno 2022	dal 1° giugno 2023	dal 1° dicembre 2024
1ª	18,59	20,07	34,94
2ª	20,41	22,05	38,38
3ª	22,49	24,29	42,28
4ª	23,40	25,27	43,99
5ª	25,00	27,00	47,00
5ª Super	26,68	28,82	50,17
6ª	28,68	30,98	53,93
7ª	31,19	33,68	58,64

Tabella Minimi contrattuali lordi mensili

	da giugno 2022	da giugno 2023	da dicembre 2024
1a	1241,81	1261,88	1296,82
2a	1363,86	1385,91	1424,29
3a	1502,64	1526,93	1569,21
4a	1563,52	1588,79	1632,78
5a	1670,37	1697,37	1744,37
5a Super	1782,85	1811,67	1861,84
6a	1916,55	1947,53	2001,46
7a	2083,89	2117,57	2176,21



Elemento perequativo

A decorrere dal ~~2013~~ 2022, ai lavoratori in forza al 1 gennaio di ogni anno nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il Premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1 gennaio - 31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL (lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione), è corrisposta, a titolo perequativo, con la retribuzione del mese di giugno, una cifra annua lorda pari a **195.250,00** euro, onnicomprensiva e non incidente sul Tfr ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal CCNL, in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al momento di corresponsione dell'elemento perequativo, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

L'elemento perequativo come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto dalle Parti quale parametro di riferimento ai fini del riconoscimento dell'istituto.

Nota a verbale

Il superminimo individuale non assorbibile previsto dal comma 7° art. 10 Disciplina Comune in quanto sostitutivo di un soppresso istituto contrattuale non si considererà tra le voci che concorrono ad escludere o ridurre il riconoscimento del suddetto elemento.

Trasferta

In sede di stesura definitiva del testo contrattuale le Parti definiranno una apposita disciplina del rimborso spese spettante al personale comandato a svolgere la propria attività lavorativa in trasferta.



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.

f) alla prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno; a tal fine promuoverà, inoltre, iniziative di sensibilizzazione finalizzate allo sviluppo della cultura del rispetto della dignità della donna.

La Commissione si riunisce su richiesta di una delle Parti, *almeno una volta all'anno*, 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, allo scopo di perseguire l'obiettivo di tutelare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro quale luogo in cui ogni azione contraria deve essere considerata inaccettabile~~, le Parti richiamano l'accordo quadro Confindustria - Cgil, Cisl e Uil del 25/01/2016.-

Le aziende sono tenute ad adottare la Dichiarazione di cui all'Allegato B dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 25 gennaio 2016.

7.1 Informazioni in materia di pari opportunità

Le aziende tenute a redigere, ai sensi dell'art. 46 Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, 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.

Inserire in sede di stesura contrattuale un nuovo allegato

ALLEGATO n° ____

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO Confindustria - Cgil, Cisl e Uil del 25/01/2016.

HC

Allegato B
Autunno
Aut

DICHIARAZIONE "ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 26 aprile 2007

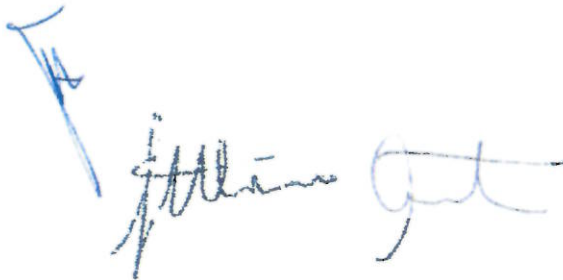
L'azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente, abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro. Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Firma del datore di lavoro

HC



DISCIPLINA COMUNE

Art. 44 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° dicembre 2024, a favore dei lavoratori iscritti la contribuzione a carico azienda sarà elevata al 2% ragguagliata al valore cumulato di minimi tabellari, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 7^ categoria.

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

Per i lavoratori di nuova adesione dopo il 31/12/2021 e con età inferiore ai 35 anni compiuti, la contribuzione a carico del datore di lavoro, a decorrere dal 01/01/2023 è elevata al 1,8% dei minimi contrattuali; a decorrere dal 1° dicembre 2024; per tali ultimi lavoratori, a decorrere dal 01/12/2024, la contribuzione a carico azienda sarà elevata al 2,2% ragguagliata al valore cumulato di minimi tabellari, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 7^ categoria.

HC TA
[Handwritten signature]

DISCIPLINA COMUNE

Art. 4 Classificazione dei lavoratori

.....omissis


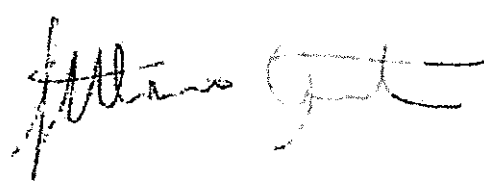
A far data dal 1° giugno 2022 è eliminata la prima categoria professionale.

I lavoratori in forza al 31 maggio 2022 inquadrati in prima categoria saranno riclassificati alla seconda categoria dal 01/06/2022.

Tali lavoratori conservano, a tutti gli effetti di legge e contratto, l'anzianità di servizio maturata nel precedente livello. Il passaggio al secondo livello non comporta necessariamente un mutamento delle mansioni di provenienza.

... omissis

Le Parti concordano di avviare entro il mese di aprile 2022 il lavoro della Commissione Paritetica di cui alla Dichiarazione Comune dell'art.4 Disciplina Comune del CCNL.

DISCIPLINA COMUNE

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 la Rappresentanza sindacale unitaria.

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13,00 del sabato, fatta eccezione in ogni caso per le attività elencate nell'allegato in calce al presente articolo e per l'art. 5-bis.

Il limite di cui all'art. 13, comma 1 del D.Lgs. 8 aprile 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.

Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione od al lavoro di altri lavoratori, il termine di cui innanzi potrà essere eccezionalmente prolungato per tutta la durata del turno così iniziato. Queste prolungate prestazioni, per le ore che eccedono l'orario giornaliero determinato in applicazione del comma terzo, saranno considerate straordinarie e come tali retribuite.

Al lavoratore che in via eccezionale abbia prolungato la sua prestazione per le 8 ore del turno successivo, non potrà essere richiesta nei sei giorni lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.

MC

Stella
F

Jul

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 R.S.U. l'azienda fornirà un quadro riepilogativo degli orari assegnati.

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.

Permessi annui retribuiti

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

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

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

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

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

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 15 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza

MC
F
Motta
G

contemporanea a tale titolo non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al reparto o al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

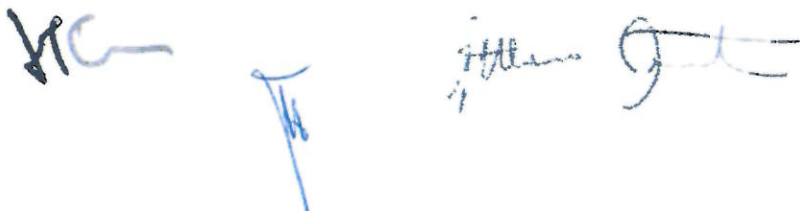
2) Ai fini della saturazione della percentuale di assenza contemporanea stabilita nel presente articolo (5%) le assenze derivanti dalla fruizione dei permessi annui retribuiti maturati nell'anno e di quelli accantonati nel conto ore devono essere considerate in cumulo con quelle derivanti dalla fruizione dei permessi accantonati nella banca ore di cui all'art. 6, Disciplina speciale, Parte prima e terza.

Dichiarazione comune

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

Nota a verbale

Le parti si danno atto che con il complesso delle disposizioni previste nel presente articolo e negli artt. 6, Disciplina speciale, Parte prima e art. 6, Disciplina speciale, Parte terza non hanno inteso dare attuazione all'art. 4, comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003, né al rinvio previsto dall'art. 8, comma 3, del D.Lgs. medesimo. Di conseguenza ai soli fini legali restano fermi i limiti di orario ed i criteri di computo fissati dalle vigenti disposizioni di legge.



Fatto salvo quanto già previsto dal presente articolo e ferma restando la possibilità di accordi aziendali in materia, è permessa la deroga al riposo minimo giornaliero per le attività di lavoro a turni esclusivamente ogni volta che il lavoratore, in via eccezionale, e su sua richiesta, è autorizzato a cambiare turno e non può fruire fra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quella della squadra successiva, del riposo minimo giornaliero che in ogni caso sarà almeno pari a 8 ore ; in tale ipotesi sarà riconosciuta una protezione adeguata.

La Direzione aziendale fornirà annualmente alla Rsu informazioni circa l'utilizzo della presente deroga.

HC
T
Alia
Gut

Lavoro straordinario, festivo e prestato tra le ore 22,00 e le ore 06,00

A decorrere dal 1° gennaio 2022 la disciplina del Lavoro straordinario, festivo e prestato tra le ore 22,00 e le ore 06,00 sarà la seguente e sostituirà le precedenti previsioni contenute nelle discipline speciali parte prima e terza. Pertanto in sede di stesura del testo contrattuale saranno eliminati l'articolo 6 della Disciplina Speciale Parte Prima e articolo 6 Disciplina Speciale Parte Terza e sarà inserito un nuovo articolo nell'ambito della Disciplina Comune.

Disciplina Comune

Art. ...nuovo articolo

Lavoro straordinario, festivo e prestato tra le ore 22,00 e le ore 06,00

Ai fini delle maggiorazioni fissate nel presente articolo è considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del 2 comma dell'art. 5 della Disciplina Generale. Sezione Terza, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto. Ai fini del presente contratto, e fermo quanto previsto dal comma 4, art. 5 D.Lgs 8.4.2003 n. 66, viene fissato un unico limite massimo di 270 ore annuali per ciascun lavoratore.

Fermi restando i limiti quantitativi di lavoro straordinario fissati dalle vigenti disposizioni di legge e quanto previsto per la qualificazione legale del lavoro straordinario e relativi adempimenti, questo sarà ai soli fini contrattuali contenuto in due ore giornaliere e otto settimanali.

A scopo informativo, la Direzione dell'azienda darà comunicazione del lavoro straordinario alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 6.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, festivo ovvero prestato tra le ore 22,00 e le ore 06,00, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

a) Lavoro Straordinario	prime due ore: 25%
	ore successive: 30%
b) Lavoro prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00	turni avvicendati 20%
	non a turni 30%
c) Lavoro Festivo	45%
d) lavoro straordinario festivo	55%

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla paga base di fatto (minimo contrattuale, superminimi individuali e/o collettivi, premio di produzione orario ovvero indennità sostitutiva) e, per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo, sulla percentuale minima contrattuale di cottimo.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, festivo o tra le ore 22,00 e le ore 06,00; restano salvi i limiti di legge in materia di lavoro notturno.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni dal lunedì al venerdì, sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura massima settimanale.

Tale prolungamento di prestazione straordinaria nella giornata del sabato, ad esclusione dei lavori di riparazione e manutenzione, sarà concordato con le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Per le ore in tal modo prestate nella giornata del sabato, compresi i lavori di riparazione e manutenzione, verrà corrisposta una maggiorazione del 40% da calcolare sulla paga base di fatto per tutte le ore lavorate nella giornata del sabato.

La Direzione Aziendale potrà disporre, dandone notizia ai lavoratori interessati con 24 ore di preavviso, salvo casi eccezionali di urgenza, prestazioni individuali di lavoro straordinario, di produzione da svolgersi nella giornata di sabato (o nella giornata libera oltre la domenica), esenti dall'accordo con la Rsu, nella misura di 40 ore annue. Le aziende terranno conto di eventuali esigenze personali entro il limite del 10%, purché disponibile la sostituzione con altro personale di adeguata professionalità.

Dichiarazioni a verbale

1) Le Parti, in relazione alle prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dal lavoratore nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti.

In particolare, per quanto concerne le prestazioni straordinarie nella giornata del sabato, escluse quelle relative ai lavori di riparazione e manutenzione, le Parti convengono che l'esame preventivo a livello aziendale dovrà tenere conto delle esigenze produttive.

2) Le Parti si danno atto in via ricognitiva che i compensi complessivi per lavoro straordinario quantificati nel presente articolo, ivi comprese le relative maggiorazioni e per effetto di queste, sono già stati a suo tempo determinati in forma omnicomprensiva di ogni propria incidenza sugli Istituti indiretti, salvo quanto espressamente previsto nella Dichiarazione a verbale di cui all'art. 9 Disciplina Speciale Parte Prima.

Egualemente le Parti si danno atto che le maggiorazioni qui complessivamente pattuite per il lavoro prestato tra le ore 22,00 e le ore 06,00 sono omnicomprensive di ogni propria incidenza sugli Istituti indiretti.

3) In relazione all'introduzione della maggiorazione per lavoro a turni avvicendati tra le ore 22,00 e le ore 06,00 restano salve le condizioni di maggior favore già definite a livello aziendale.

Art. ____ Banca ore Solidale

Al fine di valorizzare l'istituto della Banca ore Solidale prevista dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, i lavoratori potranno cedere volontariamente, a titolo gratuito, ai propri colleghi che si trovano nelle condizioni di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, una quota di permessi accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili.

La Banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, a favore delle colleghe donne vittime di violenza di genere o per le situazioni di grave necessità che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare i colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di P.a.r. accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili.

L'attivazione dell'istituto potrà essere richiesta per il tramite della R.s.u. o dei lavoratori e la Banca ore solidale sarà avviata previo consenso dei lavoratori beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sulla Privacy con i dettagli che lo stesso interessato deciderà di fornire.

L'azienda informerà i lavoratori dell'attivazione della banca delle ore solidale e riceverà le disponibilità ad aderire da parte degli stessi.



Le quote di ferie aggiuntive e di P.a.r. cedibili sono quelle accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.

Le quote di ferie aggiuntive e di P.a.r. ceduti e confluiti nella Banca ore solidale sono valorizzati sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore di permesso a cui egli avrà diritto.

Le ore sono cedute al loro valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione sarà applicata sulle ore di permesso che saranno fruito dal lavoratore beneficiario.

Nell'accordo o regolamento aziendale sono stabiliti:

- **Le situazioni per le quali si decide di avviare l'istituto;**
- **Il periodo entro il quale i dipendenti dovranno manifestare in forma scritta la loro volontà di cedere le ferie aggiuntive non fruito e/o i P.a.r. accantonati in Conto ore e la quantità minima di ore cedibili;**
- **L'eventuale modalità di partecipazione aziendale;**
- **I tempi tecnici necessari per avviare praticamente l'istituto;**
- **Le modalità ed il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere di tali permessi aggiuntivi;**
- **L'eventuale proroga dell'istituto;**
- **La gestione degli eventuali residui della Banca ore solidale non fruito; in mancanza di regolamentazione aziendale gli eventuali residui della Banca ore solidale rientreranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute.**

bc *F* *Alain* *gut*

Art. 7
Contratti di natura temporanea

A) Contratto a tempo determinato

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

Le Parti individuano, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 19 comma 1 lettera b-bis) e dell'art.19 comma 1.1) del D. Lgs 81/2015, la seguente specifica esigenza:

- Realizzazione di percorso di formazione e lavoro, definito da apposito piano formativo consegnato al lavoratore entro 5 giorni dalla data di assunzione o dalla data di decorrenza della proroga del contratto a termine, per soggetti con esperienza nel settore pari o inferiore a 12 mesi che non abbiano i requisiti di età per la stipula del contratto di apprendistato;

Le Parti, in sede di stesura definitiva del testo contrattuale, individueranno ulteriori specifiche esigenze ai sensi e per gli effetti dell'articolo 19 comma 1 lettera b-bis) e dell'art.19 comma 1.1) del D. Lgs 81/2015.

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

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

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

Il periodo di prova di cui all'art. 1 bis della Disciplina Comune, non potrà avere una durata superiore al 40% della durata del contratto a tempo determinato, fermi restando i limiti massimi previsti nelle suddette normative; esso non potrà essere reiterato da parte della stessa azienda in caso di nuova assunzione sia con contratto a termine che con contratto a tempo indeterminato entro 12 mesi per le medesime funzioni.

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

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano obiettivamente compatibili con la natura del contratto a termine in proporzione al periodo lavorativo prestato. A tal fine gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di previsioni di accordo aziendale, il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al comma 4° dell'art. 10 Disciplina Comune, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di diversi contratti.

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



L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo in base all'art. 4, comma 2°, D.Lgs 26.3.2001 n. 151.

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

Ai sensi dell'art 21, comma 2°, del D.Lgs. n. 81/2015, le Parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti a termine non trova applicazione nei casi già definiti dal Dpr. 1525/63 e successive modifiche ed integrazioni, ed in particolare per le caratteristiche del settore orafa-argentero nelle attività connesse alla partecipazione a fiere ed esposizioni o manifestazioni promozionali: i periodi di intensificazione di attività di cui sopra non possono superare complessivamente i quattro mesi nell'anno solare.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 21, secondo comma, D. Lgs. n. 81/2015 oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazione, le parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti. In caso di assenza della RSU l'accordo di cui sopra sarà siglato con almeno una delle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

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

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

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

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

B) Contratto di somministrazione di lavoro ~~a tempo determinato~~

Per le professionalità soggette alla "Mobilità professionale" di cui all'art. 4 Disciplina Comune ~~corrispondenti alle figure inquadrate nella prima categoria contrattuale, l'inquadramento ed il trattamento retributivo applicabile al prestatore di lavoro somministrato a tempo determinato è quello riferito alla seconda categoria contrattuale; per quelle~~

KE [signature] [signature]

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

Ai lavoratori spettano tutti i trattamenti economici e normativi previsti dal presente contratto collettivo e ogni altro trattamento in atto in azienda che non siano incompatibili con la natura del contratto di somministrazione e comunque in proporzione al periodo di lavoro prestato. Gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione di tale premio. Salvo diversa previsione dell'accordo aziendale ai lavoratori somministrati ~~a tempo determinato~~ il premio di risultato competerà qualora in servizio alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al comma 4° dell'art. 10, Disciplina Comune, in proporzione diretta al periodo di servizio prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di diverse missioni nell'ambito dell'anno stesso.

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

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

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

In caso di successiva assunzione del lavoratore somministrato, ai fini del trattamento retributivo del medesimo si terrà conto di quanto previsto al comma 1° del presente articolato al fine di non determinare condizioni economiche di peggior favore rispetto a quelle già fruite in qualità di lavoratore somministrato.

Art. 7 bis

Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro

I lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con analoghe mansioni, sia periodi di lavoro con rapporto a termine che periodo di lavoro con contratto di somministrazione, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita.

NOTA A VERBALE DEL 23/12/2021

Le parti confermano che quanto previsto al precedente articolo 7 bis, definito con il Ccnl 21.04.2008, non costituisce una modifica ai limiti di durata massima stabiliti dall'art 19 D.lgs 81/2015, in caso di successione di contratti a termine.



Art. 27 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 *e di sensibilizzazione sui temi ambientali e dell'economia circolare.*

Le Parti confermano che la formazione debba rispondere alle esigenze di aziende e lavoratori rappresentando un investimento e un valore condiviso per tutti i soggetti coinvolti. A tal fine si riconosce l'importanza dell'analisi dei fabbisogni formativi tenuto anche conto del bilancio delle competenze acquisite, quale strumento che consente di individuare le competenze da sviluppare per accrescere la competitività aziendale e la professionalità dei lavoratori e sulla cui base sarà elaborato il relativo piano formativo.

L'analisi dei fabbisogni si inserisce in un processo ciclico, nel quale assumono rilevanza sia la pianificazione della formazione al fine di valorizzare tutte le modalità di apprendimento, sia il monitoraggio dello stato di attuazione dell'azione formativa intrapresa per il quale risulta strategica la registrazione della formazione effettuata.

A far data dal 1 giugno 2017 le aziende, nell'arco di ogni triennio, coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato e a tempo determinato laddove la durata del contratto sia compatibile e comunque di durata non inferiore a dodici mesi, in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro-capite *in relazione ai fabbisogni formativi, realizzabili secondo le modalità di erogazione individuate da Fondimpresa, elaborando progetti aziendali anche con il coinvolgimento della RSU, ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali realizzabili secondo le seguenti modalità: aula, corsi interni o esterni all'azienda; auto-apprendimento con FAD; e-learning; partecipazione a convegni/seminari; workshop interni o esterni all'azienda; coaching; action learning; affiancamento; training on the job.* 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° 4° 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 RSU, 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, *Fondazioni ITS* 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 14° 14^o del presente articolo.

In via transitoria per i lavoratori che in tutto o in parte non abbiano fruito delle 24 ore di formazione di competenza del triennio giugno 2017/maggio 2020 potranno fruirne entro il 30/06/2022 a tale data le stesse decadranno.

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 300,00 euro.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative di cui al presente articolo e all'art. 27 bis (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 RSU. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.

DISCIPLINA COMUNE

Art. 33 Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

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

In tal caso, alla lavoratrice assente, ~~nei 5 mesi di congedo di maternità - 2 mesi prima del parto e nei 3 mesi a esso successivi~~, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

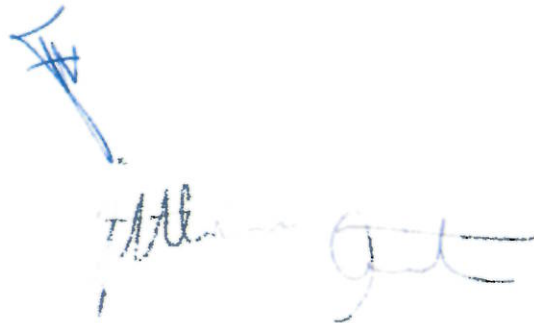
Il trattamento previsto dal presente articolo è ad integrazione di quanto riconosciuto in forza di disposizioni di legge ~~ovvero in sede aziendale~~.

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

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

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

HC



DISCIPLINA COMUNE:

Art. 43 Welfare

~~Entro il mese di A decorrere dal 1° giugno 15 gennaio 2018 di ogni anno, le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 100.00 euro, elevato a 150.00 e 200.00 euro rispettivamente a decorrere dal 1 giugno 2019 e dal 1 giugno 2020 da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.~~

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Per l'anno 2018 hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1 gennaio o successivamente assunti entro il 31 dicembre; per gli anni successivi, superato il periodo di prova, hanno diritto a quanto sopra i lavoratori in forza al 1 giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;

- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1 gennaio-31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1 gennaio 30 giugno per l'anno 2018 e 1 giugno-31 dicembre di ciascun anno successivo.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le Parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con la RSU per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno, al Fondo Cometa o al Fondo mètaSalute, secondo regole e modalità previste dai medesimi Fondi, fermo restando che il costo massimo a carico dell'azienda non può superare i 100.00, 150.00 e 200.00 euro rispettivamente per il 2018, 2019 e 2020.

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

~~Nel corso della fase di prima applicazione e comunque entro il mese di ottobre 2018, le Parti stipulanti si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti di tutti gli aventi diritto.~~

Dichiarazione a verbale del 20/12/2017

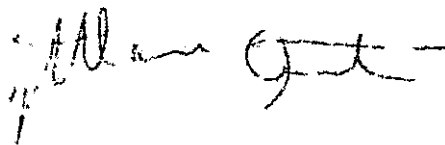
Le Parti precisano che i valori indicati al comma 1° della presente disciplina sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o

utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

[Handwritten signatures]

Lavoro Agile

Entro la data di stesura del presente CCNL, le Parti, in seguito al ricorso diffuso al lavoro agile conseguente alle misure di contenimento della Pandemia Covid 19, nel confermare il principio della parità di trattamento dei lavoratori in modalità agile rispetto a quelli che svolgono la prestazione "in presenza" convengono di affidare ad una Commissione paritetica la definizione di un quadro normativo a partire dall' esercizio del cd. "diritto alla disconnessione", dei "diritti sindacali", la tutela della privacy, degli strumenti di lavoro informatici e del diritto alla formazione e ciò anche alla luce del Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile del 7 dicembre 2021.



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 23/12/2021. 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 che si concluderà entro il 31 gennaio 2022. Successivamente nel caso di esito positivo della consultazione si procederà alla sottoscrizione formale dell'accordo.

Handwritten signature: L. Colaninno

Handwritten signature: F. M. ...

**Disciplina dell'Apprendistato Professionalizzante
nell'Industria Orafa e Argentiera**

Art. 1

NORME GENERALI

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

La presente disciplina attua quanto previsto in materia di apprendistato professionalizzante dall'art. 44 del Decreto Legislativo 81/2015.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del CCNL orafa-argentiero.

Il Contratto di Apprendistato può riguardare i lavoratori inquadrati in ciascuna Disciplina Speciale; le qualifiche conseguibili sono quelle di cui alle categorie professionali dalla 3a alla 6a comprese.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e i ventinove anni. Il lavoratore con contratto di apprendistato non potrà essere retribuito a cottimo.

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

Su richiesta congiunta delle Parti, in base all'art. 2 Disc. Gen. Sez. prima l'azienda farà pervenire un rapporto riferito al numero degli apprendisti assunti e ai processi formativi programmati.

NORMA TRANSITORIA

Gli apprendisti assunti prima del 01/06/2022, fermo restando l'inquadramento e la relativa retribuzione previsti nel contratto di apprendistato già stipulato in applicazione del C.c.n.l. 18/05/2017, a decorrere dal 01/06/2022 laddove ancora non si sia concluso il periodo di inquadramento in 1^ categoria saranno automaticamente inquadrati nella 2^ categoria.

Art. 2

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova dell'apprendista è corrispondente a quello ordinario del lavoratore di pari qualifica disciplinato dal CCNL per il livello di inquadramento iniziale.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate. Nel caso in cui il periodo di prova sia interrotto per malattia o infortunio sul lavoro, l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova qualora lo stesso sia in grado di riprendere servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Art. 3

APPRENDISTATO SVOLTO PRESSO DIVERSE AZIENDE

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro, anche per il conseguimento di qualifica o diploma professionale, si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, nonché di quanto previsto al successivo articolo 6, purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

1

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

A tal fine in caso di risoluzione del rapporto di apprendistato prima della scadenza naturale l'impresa registrerà nel libretto secondo quanto previsto dalla normativa vigente, il periodo di apprendistato svolto, la formazione attuata e la qualifica professionale oggetto dell'apprendistato.

Art. 4

DURATA DELL'APPRENDISTATO

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi

La durata massima dell'apprendistato è pari a 36 mesi salvo per le seguenti figure:

- figure professionali di seguito tassativamente descritte e rientranti nei profili professionali delle categorie 5a e 5a Superiore e inquadrati nella Disciplina Speciale Parte Prima:

5a Categoria:

Compositore di Leghe

Tornitore in lastra

Miniaturista

5a Categoria Superiore:

Incisore stampi acciaio

Modellista cesellatore martellatore

Orafo incastonatore

Modellista gioielliere

Per tali lavoratori la durata massima dell'apprendistato sarà di 48 mesi in quanto caratterizzati da elevata professionalità a carattere artigianale ancorché inseriti in aziende di natura industriale.

- figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena/banco o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3^ categoria.

Per tali lavoratori la durata massima dell'apprendistato sarà di 24 mesi ed al termine del periodo di apprendistato l'inquadramento sarà in 3^ categoria.

I criteri di inquadramento del CCNL di cui alle lettere a) e b) del punto III lettera C dell'articolo 4 Disciplina Generale Sezione Terza fanno riferimento alla categoria di destinazione finale dell'apprendista al termine del periodo di apprendistato.

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

In applicazione delle norme di legge vigenti, in caso di sospensione del rapporto nel periodo di apprendistato, per malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi il periodo di apprendistato viene corrispondentemente prolungato.

Art. 5

ORARIO DI LAVORO

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

2

Art. 6

INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE

~~Il livello di inquadramento iniziale del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento. Trascorso un terzo del periodo di apprendistato la retribuzione e l'inquadramento saranno corrispondenti a quella minima contrattuale prevista per il livello superiore a quello di inserimento; trascorsi due terzi del periodo di apprendistato la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.~~

I lavoratori assunti a partire dal 01/02/2022 con il contratto di apprendistato saranno inquadrati nella categoria corrispondente alla qualifica professionale da conseguire. La retribuzione sarà quella minima contrattuale della categoria di inquadramento corrispondente alla qualifica professionale da conseguire raggiunti, in coerenza con il percorso formativo che si conclude al termine del periodo di apprendistato, alle percentuali e relativi periodi di applicazione come riportato nella tabella in calce, fatte salve diverse intese delle parti contraenti

Periodo di riferimento	Percentuale
Primo terzo del periodo	85%
Secondo terzo del periodo	90%
Periodo finale	95%

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Art. 7

FERIE E 13[^] MENSILITÀ

Per le ferie e la 13[^] mensilità si fa riferimento alle norme corrispondenti del CCNL.

Art. 8

FORMAZIONE

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico-professionali e specialistiche da conseguire (standard professionali di riferimento).

Le Parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI (piano formativo individuale) il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli schemi esemplificativi dei profili formativi di seguito riportati e con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on the job e/o in affiancamento.

La formazione professionalizzante potrà essere integrata, solo laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dall'art 44 comma 3 del D.Lgs 81/2015

Al fine di seguire l'apprendista durante il periodo di insegnamento e per l'attivazione del contratto di apprendistato professionalizzante è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Il referente/tutor può essere lo stesso imprenditore.

Piano Formativo Individuale

3

Il PFI, contenuto nel contratto di apprendistato, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualifica da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione professionalizzante nonché il nome del referente/tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato. Il PFI nel rispetto di eventuali disposizioni regionali al riguardo, potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro solo in accordo tra lavoratore interessato, impresa e referente/tutor.

Art. 9

ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

All'apprendista che termini il periodo di apprendistato verrà riconosciuta la qualifica professionale la quale sarà registrata nel libretto formativo unitamente alla formazione effettuata.

Il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Art. 10

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza comunicando il domicilio presso cui si trova se diverso da quello noto all'azienda e inviare entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza il protocollo del certificato medico. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda con le stesse modalità di cui al comma precedente.

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

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

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

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

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

In caso di mancata effettuazione della visita medica di controllo, per mancato reperimento del lavoratore nelle fasce orarie sopra stabilite presso il domicilio comunicato al datore di lavoro, il lavoratore medesimo incorrerà nei provvedimenti disciplinari e nella perdita del trattamento economico di malattia secondo le disposizioni di legge e contrattuali.

In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 183 giorni di calendario.

In caso di più malattie o infortuni non sul lavoro i periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso e il periodo complessivo di conservazione del posto sarà di 274 giorni di calendario.

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

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

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

L.  

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

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

Al lavoratore che si assenti per malattia e/o infortunio non sul lavoro durante il preavviso è dovuto il trattamento economico a carico aziendale non oltre la scadenza del preavviso.

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

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

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

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa non frazionabile e continuativo della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

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

Decorso detti periodi senza che il lavoratore abbia ripreso servizio l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. A tali fini il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

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

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

A tal fine il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione globale per i primi 61 giorni e al 66% della retribuzione globale per i 122 giorni successivi.

Nell'ipotesi di più malattie o infortuni nell'arco dell'ultimo triennio il trattamento sarà il seguente:

- 274 giorni, di cui 61 giorni a intera retribuzione globale e 213 giorni al 66% della retribuzione globale;

I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico di cui sopra fino ad un massimo di 61 giorni di calendario.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

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

5

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

A tal fine in caso di risoluzione del rapporto di apprendistato prima della scadenza naturale l'impresa registrerà nel libretto secondo quanto previsto dalla normativa vigente, il periodo di apprendistato svolto, la formazione attuata e la qualifica professionale oggetto dell'apprendistato.

Art. 4

DURATA DELL'APPRENDISTATO

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

La durata massima dell'apprendistato è pari a 36 mesi salvo per le seguenti figure:

- figure professionali di seguito tassativamente descritte e rientranti nei profili professionali delle categorie 5a e 5a Superiore e inquadrati nella Disciplina Speciale Parte Prima:

5a Categoria:

Compositore di Leghe

Tornitore in lastra

Miniaturista

5a Categoria Superiore:

Incisore stampi acciaio

Modellista cesellatore martellatore

Orafo incastonatore

Modellista gioielliere

Per tali lavoratori la durata massima dell'apprendistato sarà di 48 mesi in quanto caratterizzati da elevata professionalità a carattere artigianale ancorché inseriti in aziende di natura industriale.

- figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena/banco o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3^a categoria.

Per tali lavoratori la durata massima dell'apprendistato sarà di 24 mesi ed al termine del periodo di apprendistato l'inquadramento sarà in 3^a categoria.

I criteri di inquadramento del CCNL di cui alle lettere a) e b) del punto III lettera C dell'articolo 4 Disciplina Generale Sezione Terza fanno riferimento alla categoria di destinazione finale dell'apprendista al termine del periodo di apprendistato.

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

In applicazione delle norme di legge vigenti, in caso di sospensione del rapporto nel periodo di apprendistato, per malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi il periodo di apprendistato viene corrispondentemente prolungato.

Art. 5

ORARIO DI LAVORO

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

6

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

Salvo l'eventuale periodo di aspettativa l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, ferie, 13^a mensilità, ecc.).

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

Art. 11

RECESSO O ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato; le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Eguale termine di preavviso sarà reciprocamente dovuto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dello stesso. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità, a decorrere dal 1 gennaio 2018, il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%.

Art. 12


PREVIDENZA COMPLEMENTARE, ASSISTENZA SANITARIA E WELFARE

Per i lavoratori di cui alla presente disciplina del contratto di apprendistato si applica quanto previsto agli articoli 47, 48 e 49 Disciplina Generale Sezione III (Disciplina comune del rapporto individuale di lavoro).

Art. 13

DECORRENZA

La presente disciplina è parte integrante del contratto collettivo nazionale orafa-argentero, di cui segue le sorti.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a small 'I', a signature that appears to be 'M', a large stylized signature, and another signature that looks like 'vic' followed by a long horizontal line.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

Vedasi modello di cui al DECRETO 12 ottobre 2015, Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1°, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. (15A09396) (GU Serie Generale n.296 del 21-12-2015) - <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/12/21/15A09396/sg> -

Premessa

Le Parti riconoscono che l'apprendistato di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, definito apprendistato di primo livello, costituisce uno strumento utile all'integrazione tra sistema scolastico e lavoro e può contribuire ad incrementare l'occupabilità dei giovani favorendone l'inserimento nel mercato del lavoro.

Le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato finalizzato all'acquisizione della qualifica, del diploma professionale, di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica e superiore dall'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. 1 Norme generali

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato di primo livello, i giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.

In considerazione del doppio status di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente accordo, è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda.

Per quanto non è contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Art. 2 Durata

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:

- a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- d) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6°, del D.Lgs. n. 226/2005;
- e) un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;
- f) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'art. 41, comma 3° del D.Lgs. 81/2015, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi per il conseguimento della qualifica, del diploma professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6°, del decreto legislativo n. 226 del 2005.

Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei suddetti percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Art. 3 Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

8

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal Decreto Interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per i limiti di durata della formazione interna ed esterna e per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del Decreto Interministeriale citato.

Art. 4 Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari 160 ore di presenza in azienda.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

Art. 5 Inquadramento e retribuzione

Ai soli fini della determinazione della retribuzione di riferimento, all'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81 del 2015, sarà attribuita convenzionalmente la III categoria del sistema di inquadramento del CCNL.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10 per cento del minimo tabellare di cui al comma precedente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 43, comma 7°, del D.Lgs. 81/2015.

La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate sul minimo tabellare della III categoria:

Apprendistato per il conseguimento di:	Anno scolastico	Retribuzione delle ore di lavoro in azienda
Qualifica di istruzione e formazione professionale	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
	Quarto anno	65%
<i>(esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)</i>	Quinto anno	70%
Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di IeFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente	Anno unico	65%
Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato	Primo anno	65%
	Secondo anno	70%
Certificato di specializzazione tecnica superiore	Anno unico	70%

9 

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fluire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

Art. 6 Ferie

All'apprendista sono riconosciute 4 settimane di ferie (30 giorni lavorativi fino a 16 anni compiuti) e 40 ore a titolo di PAR.

La retribuzione dei giorni di ferie sarà determinata nella stessa misura della retribuzione delle ore di lavoro.

Le ferie saranno fruita di norma in coincidenza con il periodo di sospensione dell'attività scolastica secondo il calendario dell'istituto.

Art. 7 Recesso

Il termine per l'esercizio del recesso sarà quello fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con la scuola e relativamente alla notifica dell'esito dell'esame finale.

Ferma restando la possibilità di prolungare il contratto di apprendistato fino ad un anno, secondo quanto previsto all'art. 2, le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato verrà computato ai fini dell'anzianità di servizio, nella misura del 50% per tutti gli istituti contrattuali.

Art. 8 Trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante. In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste all'art. 4 di tale disciplina saranno ridotte di 12 mesi.

L'anzianità convenzionale di cui all'ultimo comma del precedente art. 7 verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

Dichiarazione a Verbale

Le Parti si impegnano a promuovere, in coordinamento con le rispettive Confederazioni, un'interlocuzione con i Ministeri competenti, al fine di includere nel computo della frequenza minima per la validità dell'anno scolastico, eventuali periodi di assenza dovuti ad infortunio sul lavoro.

Art. 9 Decorrenza

La presente disciplina, che è parte integrante del Contratto collettivo nazionale orafo-argentiero, di cui segue le sorti, ~~decorre dal 1 gennaio 2018~~

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

Vedasi modello di cui al DECRETO 12 ottobre 2015, Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1°, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. (15A09396) (GU Serie Generale n.296 del 21-12-2015) -

Premessa

Le Parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

no

STC

Art. 1 Norme generali

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

In considerazione del doppio status di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente accordo è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda, mentre la frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica e formativa.

Per quanto non contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Art. 2 Durata

La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, commi 4° e 5°, del D.Lgs. n. 81 del 2015.

Art. 3 Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa o ente di ricerca e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal Decreto Interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del Decreto Interministeriale citato.

Art. 4 Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale. Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

Art. 5 Inquadramento e Retribuzione

Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3°, del D. Lgs. n. 81 del 2015, l'apprendista **assunto a decorrere dal 01/02/2022** con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato **nella categoria corrispondente alla qualifica professionale da conseguire e la retribuzione del livello di inquadramento, anche ai fini retributivi** ed in coerenza con il percorso formativo, **come segue sarà riconosciuta secondo le seguenti percentuali:**

A) per i percorsi di durata superiore all'anno:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: **85% della retribuzione minima contrattuale della categoria di inquadramento due livelli sotto quello di destinazione finale;**

- per la seconda metà del periodo di apprendistato: **90% della retribuzione minima contrattuale della categoria di inquadramento un livello sotto quello di destinazione finale.**

B) per i percorsi di durata non superiore all'anno:

- per il periodo di apprendistato **90% della retribuzione minima contrattuale della categoria di inquadramento un livello sotto quello di destinazione finale.**

11

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

Art. 6 Previdenza complementare, assistenza sanitaria e welfare

Per i lavoratori di cui alla presente disciplina si applica quanto previsto agli articoli 42, 43 e 44 Disciplina Comune.

Art. 7 Recesso

Il termine per l'esercizio del recesso sarà fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con l'istituzione formativa o ente di ricerca e relativamente alla notifica del conseguimento del titolo di studio.

Le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%.

Art. 8 Decorrenza

La presente disciplina, che è parte integrante del contratto collettivo nazionale orafino-argentiero, di cui segue le sorti, ~~decorre dal 1 gennaio 2018.~~

12