

3) Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato, che coincide con il periodo di formazione; la retribuzione determinata secondo le percentuali progressive di cui al successivo punto 7; il periodo di prova; il rinvio al Piano Formativo Individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra informazione che le vigenti norme di legge prevedono come obbligatoria.

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il Piano Formativo Individuale (PFI).

Il contratto di apprendistato può essere instaurato per il conseguimento delle qualifiche operaie, intermedie ed impiegatizie presenti nelle Categorie (o Livelli) indicate nel successivo punto 6) del presente articolo e per le relative mansioni.

4) Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 3 mesi.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 1 mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

5) Apprendistato presso altri datori di lavoro

I periodi di apprendistato professionalizzante svolti, per una durata pari ad almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto o in altra forma documentabile secondo quanto previsto nel tempo dalla normativa vigente.

Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.

6) Trasformazione apprendistato duale in contratto di apprendistato professionalizzante

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005 e successive modifiche ed integrazioni, 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 dal presente ccnl per l'apprendistato professionalizzante saranno ridotte per pari periodo e fino ad un massimo di 12 mesi con riferimento alla durata del rapporto di apprendistato duale instaurato.

La durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualifica da raggiungere:

Durata: 5 anni;

durata: 5 anni;

durata: 5 anni.

Eventuali contratti di apprendistato relativi alla 6° Categoria, in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo, continueranno a svolgere i propri effetti fino alla loro naturale scadenza.

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo la durata del rapporto, nella parte finale del periodo, è così ridotta:

- di 6 mesi se l'apprendista è in possesso di un titolo di studio post-obbligo attinente alla qualifica da raggiungere;
- di 12 mesi se l'apprendista è in possesso di una laurea attinente alla qualifica da raggiungere.

A tal fine, all'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà fornire idonea documentazione.

La riduzione di sei mesi del periodo di apprendistato professionalizzante è riconosciuta anche ai lavoratori che abbiano svolto presso la stessa impresa un periodo di stage o tirocinio di formazione e orientamento al lavoro di almeno 6 mesi.

8) Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 15 giorni di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

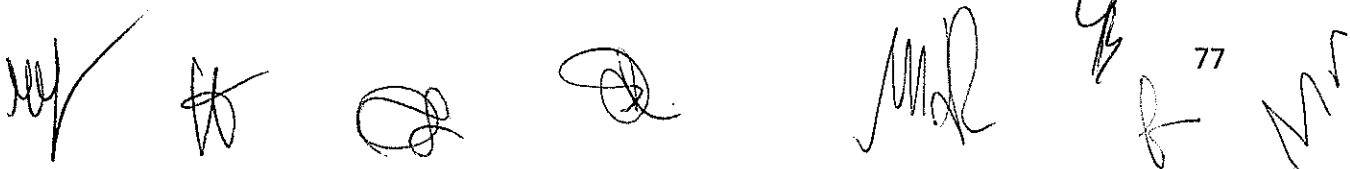
9) Retribuzione

Il trattamento economico dell'apprendista è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla Retribuzione tabellare della corrispondente categoria (o livello) che verrà raggiunta al termine del periodo di apprendistato.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione globale di fatto dell'apprendista – per effetto delle minori trattenute contributive - potrà superare la retribuzione globale di fatto del lavoratore inquadrato nella categoria di destinazione, al netto delle ritenute previdenziali.

L'apprendista non può essere retribuito a cottimo.

Progressione della retribuzione:



Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1°	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
2°	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
IMPIEGATI AMM.TIVI	70%	70%	75%	80%	85%	90%				
IMPIEGATI (CENTRALINISTI)	70%	70%	75%	80%						

10) Piano Formativo Individuale (PFI)

Il piano formativo individuale, redatto in forma sintetica, definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione, nonché il nome del tutor/referente aziendale.

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale potrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro.

Esso potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor/referente aziendale.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato.

11) Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, definita dai profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi, dalle declaratorie o dai profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente CCNL ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere.

Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che il datore di lavoro che assume un apprendista che abbia già ricevuto la formazione teorica iniziale in materia di sicurezza, durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro, è tenuto ad erogare tale formazione solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio e che non siano trascorsi cinque anni dall'erogazione della stessa.

12) Tutor/referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessario indicare il nominativo di un tutor/referente aziendale.

Il tutor/referente aziendale può essere il datore di lavoro o un familiare coadiuvante, o anche un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

13) Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.

14) Profili Formativi Apprendistato

Le parti concordano che i profili formativi per l'apprendistato professionalizzante sono allegati alla presente intesa.

15) Ferie

All'apprendista viene riconosciuto un periodo di ferie pari a quello previsto rispettivamente per gli operai e per gli impiegati dal presente CCNL.

16) Gratifica Natalizia - Tredicesima

In occasione della ricorrenza natalizia, l'impresa deve corrispondere all'apprendista considerato in servizio una gratifica pari a 173 ore.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa.

klb

17) Trattamento economico per malattia ed infortunio

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, per gli apprendisti trova applicazione quanto previsto rispettivamente per gli operai e per gli impiegati dal presente CCNL.

Dichiarazione comune

Con riferimento ai soli eventi morbosi verificatisi a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le disposizioni di cui al precedente comma trovano applicazione anche per gli apprendisti assunti ai sensi delle precedenti regolamentazioni.

18) Attribuzione della qualifica

Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuita la qualifica per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo.

19) Disciplina del recesso

Qualora al termine del periodo di apprendistato, che coincide con il periodo di formazione, non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 c.c. l'apprendista è mantenuto in servizio e il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge e da quelli introdotti e disciplinati dal presente CCNL.

20) Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti a partire dal 1° gennaio 2015.

Ai contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

21) Disposizioni finali

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. Sono fatte salve specifiche diverse previsioni legislative o contrattuali.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui al presente CCNL.

Dichiarazione delle parti n. 1

In considerazione della particolare legislazione vigente nelle province di Trento e Bolzano, si concorda di demandare alle rispettive Organizzazioni locali la definizione di aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato.

Dichiarazione delle Parti n. 2

HC

ref

H

Q

Q

MR

F

MR

Per il Settore del Restauro di beni culturali si applicano le tabelle retributive di seguito riportate.

Rb

7

0

0

0

MC

ref

HA

Q

Q

MR

9

82

L

Mn

Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti

Livello	Prima tranche dal 1° gennaio 2022	Seconda tranche dal 1° maggio 2022	Terza tranche dal 1° dicembre 2022	Incremento salariale a regime
4°	€ 25	€ 25	€ 19,57	€ 69,57

Settore Orafi, Argentieri ed Affini

Livello	Prima tranche dal 1° gennaio 2022	Seconda tranche dal 1° maggio 2022	Terza tranche dal 1° dicembre 2022	Incremento salariale a regime
4°	€ 25	€ 25	€ 19,74	€ 69,74

Settore Odontotecnica

Livello	Prima tranche dal 1° gennaio 2022	Seconda tranche dal 1° maggio 2022	Terza tranche dal 1° dicembre 2022	Incremento salariale a regime
4°	€ 25	€ 25	€ 16,09	€ 66,09

Tabella dei minimi retributivi

Settore Metalmeccanica e Installazione di impianti

Livelli	Retribuzione tabellare al 31/12/2021	Aumenti dal 01/01/2022	Aumenti dal 01/05/2022	Aumenti dal 01/12/2022	Aumenti a regime
1Q	1.747,39	31,40	31,40	24,57	87,37
1	1.747,39	31,40	31,40	24,57	87,37
2	1.625,88	29,21	29,21	22,87	81,29
2 bis	1.535,23	27,58	27,58	21,60	76,76
3	1.476,25	26,52	26,52	20,77	73,81
4	1.391,41	25,00	25,00	19,57	69,57
5	1.340,12	24,08	24,08	18,85	67,01
6	1.277,93	22,96	22,96	17,98	63,90

Ai lavoratori inquadrati al livello 1Q spetta un'indennità quadri di € 70,00 mensili e ai lavoratori con funzioni direttive inquadrati al livello 1 spetta un'indennità mensile di € 50.

Livelli	Retribuzione tabellare al 31 dicembre 2021	Aumenti 01/01/2022	Retribuzione tabellare dal 1° gennaio 2022
1Q	1.747,39	31,40	1778,79
1	1.747,39	31,40	1778,79
2	1.625,88	29,21	1655,09

2 bis	1.535,23	27,58	1562,81
3	1.476,25	26,52	1502,77
4	1.391,41	25,00	1416,41
5	1.340,12	24,08	1364,20
6	1.277,93	22,96	1300,89

Livelli	Retribuzione tabellare al 30 aprile 2022	Aumenti 01/05/2022	Retribuzione tabellare dal 1° maggio 2022
1Q	1.778,79	31,40	1810,19
1	1.778,79	31,40	1810,19
2	1.655,09	29,21	1684,30
2 bis	1.562,81	27,58	1590,39
3	1.502,77	26,52	1529,29
4	1.416,41	25,00	1441,41
5	1.364,20	24,08	1388,28
6	1.300,89	22,96	1323,85

Livelli	Retribuzione tabellare al 30 novembre 2022	Aumenti 01/12/2022	Retribuzione tabellare dal 1° dicembre 2022
1Q	1.810,19	24,57	1834,76
1	1.810,19	24,57	1834,76
2	1.684,30	22,87	1707,17
2 bis	1.590,39	21,60	1611,99
3	1.529,29	20,77	1550,06
4	1.441,41	19,57	1460,98
5	1.388,28	18,85	1407,13
6	1.323,85	17,98	1341,83

Settore Orafo, Argentieri e Affini

Livelli	Retribuzione tabellare al 31/12/2021	Aumenti dal 01/01/2022	Aumenti dal 01/05/2022	Aumenti dal 01/12/2022	AUMENTI A REGIME
1Q	1.748,82	31,35	31,35	24,74	87,44
1	1.748,82	31,35	31,35	24,74	87,44
2	1.629,34	29,20	29,20	23,07	81,47
3	1.483,12	26,58	26,58	21,00	74,16
4	1.394,90	25,00	25,00	19,74	69,74
5	1.341,32	24,04	24,04	18,99	67,07
6	1.271,73	22,79	22,79	18,01	63,59

Livelli	Retribuzione tabellare al 31/12/2021	Aumenti dal 01/01/2022	Retribuzione tabellare dal 1° gennaio 2022
1Q	1.748,82	31,35	1780,17
1	1.748,82	31,35	1780,17
2	1.629,34	29,20	1658,54
3	1.483,12	26,58	1509,70
4	1.394,90	25,00	1419,90
5	1.341,32	24,04	1365,36
6	1.271,73	22,79	1294,52

Livelli	Retribuzione tabellare al 30 aprile 2022	Aumenti dal 01/05/2022	Retribuzione tabellare dal 1° maggio 2022
1Q	1.780,17	31,35	1811,52
1	1.780,17	31,35	1811,52
2	1.658,54	29,20	1687,74
3	1.509,70	26,58	1536,28
4	1.419,90	25,00	1444,90
5	1.365,36	24,04	1389,40
6	1.294,52	22,79	1317,31

Livelli	Retribuzione tabellare al 30 novembre 2022	Aumenti dal 01/12/2022	Retribuzione tabellare dal 1° dicembre 2022
1Q	1.811,52	24,74	1836,26
1	1.811,52	24,74	1836,26
2	1.687,74	23,07	1710,81
3	1.536,28	21,00	1557,28
4	1.444,90	19,74	1464,64
5	1.389,40	18,99	1408,39
6	1.317,31	18,01	1335,32

Settore Odontotecnica

Livelli	Retribuzione tabellare al 31 dicembre 2021	Aumenti dal 01/01/2022	Aumenti dal 01/05/2022	Aumenti dal 01/12/2022	AUMENTI A REGIME
1 S	1.812,95	34,29	34,29	22,06	90,64
1	1.639,63	31,01	31,01	19,96	81,98
2	1.553,12	29,38	29,38	18,90	77,66
3	1.403,96	26,55	26,55	17,10	70,20
4	1.321,91	25,00	25,00	16,09	66,09
5	1.266,01	23,94	23,94	15,42	63,30
6	1.218,09	23,04	23,04	14,82	60,90

Livelli	Retribuzione tabellare al 31/12/2021	Aumenti dal 01/01/2022	Retribuzione tabellare dal 1° gennaio 2022
1 S	1.812,95	34,29	1847,24
1	1.639,63	31,01	1670,64
2	1.553,12	29,38	1582,50
3	1.403,96	26,55	1430,51
4	1.321,91	25,00	1346,91
5	1.266,01	23,94	1289,95
6	1.218,09	23,04	1241,13

Livelli	Retribuzione tabellare al 30 aprile 2022	Aumenti dal 01/05/2022	Retribuzione tabellare dal 1° maggio 2022
1 S	1.847,24	34,29	1881,53
1	1.670,64	31,01	1701,65
2	1.582,50	29,38	1611,88
3	1.430,51	26,55	1457,06
4	1.346,91	25,00	1371,91
5	1.289,95	23,94	1313,89
6	1.241,13	23,04	1264,17

Livelli	Retribuzione tabellare al 30 novembre 2022	Aumenti dal 01/12/2022	Retribuzione tabellare dal 1° dicembre 2022
1 S	1.881,53	22,06	1903,59
1	1.701,65	19,96	1721,61
2	1.611,88	18,90	1630,78
3	1.457,06	17,10	1474,16
4	1.371,91	16,09	1388,00
5	1.313,89	15,42	1329,31
6	1.264,17	14,82	1278,99

A.

Settore Restauro Beni Culturali

Tabella salariale:

Livelli	Qualifiche	Retribuzione tabellare
Quadro Super*	Restauratore beni culturali – funzioni di gerente	2.458,42
Quadro	Restauratore beni culturali – funzioni direttiva	2.458,42
1	Restauratore beni culturali – funzioni di responsabile	2.308,42
2	Restauratore beni culturali – specializzato provetto	1.775,55
3	Restauratore beni culturali – specializzato	1.650,00
4**	Tecnico del restauro Senior Addetti all'amministrazione o ai servizi	1.627,55
5	Tecnico del restauro junior Tecnici del restauro con competenze settoriali Addetti all'amministrazione o ai servizi Operaio qualificato	1.525,55
6	Operaio generico	1.456,63

* Il lavoratore che sia inquadrato al Livello Quadro Super è riconosciuta un'indennità per lo svolgimento di funzioni direttive pari a 50,00 euro mensili.

** Al lavoratore Tecnico del restauro Senior inquadrato al livello 4 sarà riconosciuta una Indennità di Ruolo Strategico (I.R.S.) pari a 100,00 euro mensili.

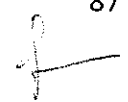
Clausola di riallineamento retributivo

Le presenti tabelle stabiliscono i minimi retributivi decorrenti dal 1° gennaio 2022. Al fine di consentire il riallineamento retributivo alle imprese che alla data di stipula del presente accordo applicano un altro contratto collettivo o comunque tabelle salariali differenti, è consentito raggiungere i minimi retributivi qui definiti con la seguente gradualità.










Il differenziale tra la retribuzione riconosciuta al lavoratore alla data di stipula del presente accordo e quella prevista dalla tabella salariale qui definita, in base allo specifico livello di inquadramento attribuito, sarà così riallineato:

- per un valore fino al 10% l'azienda riconoscerà i minimi retributivi qui definiti dal 1° gennaio 2022;
- le eventuali quote aggiuntive dall'11% al 20% saranno riconosciute dal 1° luglio 2022;
- le eventuali quote aggiuntive dal 21% in poi saranno riconosciute dal 1° dicembre 2022.

Conglobamento

Con l'Accordo del 16 giugno 2011 sono stati conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione Tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (EDR).

Art. 30 Trasferte per il Settore Metalmeccanica e Installazione di impianti

Quando tra il lavoratore comandato in trasferta e il titolare dell'impresa non sia preventivamente concordato di sostituire alle indennità indicate nei successivi paragrafi del presente articolo, il rimborso a piè di lista delle spese occasionate dalla trasferta stessa, agli operai competerà il seguente trattamento:

I) Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, compete un'indennità di trasferta che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro, relative al pernottamento ed ai pasti. Per tale motivo, detta indennità non ha carattere retributivo.

La misura dell'indennità di trasferta è la seguente:

- a partire dal 1-1-2000 Euro 30,99
- a partire dal 1-9-2018 Euro 35,00
- a partire dal 1-1-2022 Euro 36,75

Gli importi di cui sopra comprendono due pasti ed il pernottamento.

II) In applicazione di quanto sopra specificato, al lavoratore in trasferta verrà corrisposta una indennità per ciascun pasto meridiano o serale e per il pernottamento, in misura pari ad un terzo dell'importo giornaliero dell'indennità di trasferta, secondo le regole che seguono:

a) la corresponsione del sopra citato importo per il pasto meridiano è dovuta quando, considerato l'intervallo che l'azienda concede al lavoratore tra la cessazione e la ripresa del lavoro, risulta che il medesimo - ove rientrasse, usando dei normali mezzi di trasporto, nella sede, stabilimento, laboratorio o cantiere, per il quale sia stato assunto o nel quale sia stato effettivamente trasferito - avrebbe, per consumare il pasto un periodo di tempo inferiore a 40 minuti od al minor tempo concesso agli altri lavoratori della sede o stabilimento di origine per la consumazione del pasto.

Non si farà luogo alla corresponsione della indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede o stabilimento di origine possa consumare il pasto presso la mensa dello stabilimento in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro, senza sostenere maggiore spesa rispetto a quella che avrebbe incontrata nella prima mensa.

In caso di maggior spesa si provvederà al rimborso della differenza fino a concorrenza dell'indennità prevista per il pasto meridiano;

b) la corresponsione dell'indennità per il pasto serale è dovuta al lavoratore che usando dei mezzi normali di trasporto non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21, oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o stabilimento di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro;

c) la corresponsione dell'indennità per il pernottamento è dovuta al lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22;
d) l'indennità giornaliera di cui al punto I è dovuta quando si verificano congiuntamente le condizioni previste ai punti a), b) e c).

Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, stabilimento o cantiere di origine, derivante da lavorazioni ad incentivo. Nel caso di lavorazione a cottimo, qualora in trasferta il lavoratore operi ad economia avrà diritto alla sua paga maggiorata della media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all' invio in trasferta.

La permanenza in trasferta del lavoratore potrà di norma continuare per tutta la durata del cantiere o dell'opera presso il quale o per la quale lo stesso è stato comandato dall' azienda.

Trattamento per il tempo di viaggio

III) Al lavoratore comandato in trasferta, oltre al trattamento previsto ai punti I e II, spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall' azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;

b) corresponsione di un importo pari all' 85% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex art. 22.

Resta inteso che nel momento in cui il lavoratore viene comandato in trasferta, inizierà a percepire il trattamento previsto al punto I del presente articolo.

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all' azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

IV) L' indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il sesto giorno della settimana in caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su 5 giorni, nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall' ora di partenza.

Malattia ed infortunio

V) In caso di infortunio o malattia il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di giorni 10, al termine dei quali il lavoratore potrà richiedere di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento che è previsto al successivo punto VI. Resta salva la facoltà per l'azienda di disporre il rientro del lavoratore in qualsiasi momento.

Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura, il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero.

Durante il periodo di degenza il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari ad un terzo dell'importo dell'indennità di trasferta, fino ad un massimo di 15 giorni.

Particolari situazioni di lavoratori dichiarati non trasportabili dietro certificazione medica o non ricoverabili per carenze di strutture ospedaliere saranno esaminati caso per caso, ai fini dell'eventuale estensione del trattamento di trasferta.

Resta salva la facoltà per l'azienda di provvedere a proprie spese, al rientro del lavoratore dichiarato trasportabile dal medico, fino alla di lui abitazione. Ove il rientro sia stato richiesto dal lavoratore, al medesimo è dovuto il rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento, come previsto al successivo punto VI.

Rimborso spese viaggio

VI) Le spese per i mezzi di trasporto autorizzati saranno anticipate dall'azienda unitamente ad una congrua somma per le spese di vitto previste per il viaggio.

Ai lavoratori in trasferta saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese di viaggio e pernottamento; il saldo verrà effettuato unitamente al saldo della retribuzione, nel giorno in cui si effettua il saldo paga nello stabilimento, laboratorio o cantiere presso cui il trasfertista presta la propria opera. Previo consenso dell'azienda il trasferito potrà delegare il proprio familiare a riscuotere presso lo stabilimento di origine, la retribuzione spettantegli.

VII) Il lavoratore in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie, notturne e festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda abbia conferito detto potere.

Il lavoratore in trasferta dovrà attenersi alle norme contrattuali per quanto riguarda la disciplina sul lavoro e alle istruzioni impartite dall'azienda per quanto riguarda l'esecuzione del lavoro cui sia adibito; inoltre secondo le disposizioni impartite dall'azienda, dovrà provvedere alla registrazione del materiale avuto in consegna e delle ore di lavoro compiute, ad inviare rapporti periodici che fossero richiesti dall'azienda sull'andamento del lavoro e ad attuare tutto quanto necessario per la sua buona esecuzione.

Permessi

VIII) Al lavoratore in trasferta che ne faccia richiesta potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze del lavoro, dei permessi durante i quali cesserà ogni forma di retribuzione e di trattamento economico di trasferta.

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a quattro mesi continuativi l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, oltre il tempo di viaggio, con rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere d'origine e per il ritorno e con l'aggiunta di 1/3 e 2/3 dell'indennità di trasferta a seconda che abbia consumato uno o due pasti durante il viaggio, una licenza minima di 3 giorni dei quali uno retribuito.

È fatto obbligo al lavoratore, pena la decadenza dal diritto di cui sopra, di effettuare la suddetta richiesta entro e non oltre 30 giorni dalla maturazione del diritto medesimo. L'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, concederà la licenza medesima entro un periodo non superiore a 30 giorni dalla data della richiesta avanzata.

Il lavoratore avrà facoltà di recuperare - secondo la necessità produttiva dell'azienda - un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni successivi alla data di godimento della licenza sopraddetta.

In caso di luttuosi o gravi eventi di famiglia relativi al coniuge, ai figli, ai genitori ed ai fratelli del lavoratore in trasferta, l'azienda dovrà a richiesta del medesimo, concedere una licenza straordinaria per il tempo strettamente necessario, rimborsandogli le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e con esclusione di ogni altro rimborso spese. Le spese di trasporto saranno rimborsate sino a concorrenza delle spese per il rientro allo stabilimento o cantiere di origine ed il ritorno, come sopra previsto, dietro documentazione dell'evento che ha determinato la concessione della licenza.

IX) L'eventuale tassa di soggiorno o le spese postali e varie sostenute dal lavoratore per conto dell'azienda saranno da questa rimborsate.

X) Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo verrà riconosciuta una maggiorazione del 10% sui minimi della indennità di trasferta.

XI) La disciplina di cui al presente articolo non si applica nei confronti dei lavoratori:

- a) che vengano esplicitamente ed esclusivamente assunti temporaneamente per prestare la loro opera nell'effettuazione di un determinato lotto dei seguenti lavori, che per la loro esecuzione richiedono il successivo e continuo spostamento del lavoratore: palificazione e stesura dei fili e cavi per linee elettriche, telefoniche, telegrafiche, ferroviarie e simili.

Per questi lavoratori, peraltro, i minimi di paga base contrattuale saranno maggiorati del 30%.

Inoltre nei confronti di tali lavoratori valgono le seguenti disposizioni: in caso di infortunio o malattia sarà loro corrisposto il 30% del minimo di paga base contrattuale

con i limiti di tempo e con le modalità previste, per il rimborso delle spese al lavoratore in trasferta, al punto V; nei casi e nei modi previsti al sopra citato punto sarà inoltre corrisposto il rimborso delle spese di trasporto per il rientro in sede.

Agli stessi dovranno essere rimborsate le eventuali spese di trasporto con i mezzi autorizzati.

I lavoratori che siano comandati a lavorare alternativamente nei lavori di cui sopra e presso gli stabilimenti, laboratori o cantieri della azienda si considerano in trasferta agli effetti del presente articolo;

- b) che per l'attività esplicata devono normalmente spostarsi da località a località nell'ambito dello stesso centro urbano per la installazione e manutenzione di impianti: di riscaldamento, idraulici, sanitari, igienici, elettrodomestici, telefonici, di illuminazione, di misurazione, segnalazione e controllo ascensori e montacarichi, serramenti, manutenzione radio. La determinazione dei limiti territoriali dei centri urbani sarà fatta localmente dalle rispettive Associazioni sindacali territoriali. In caso di disaccordo deciderà l'Ispettorato del lavoro competente.

XII) Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle ferie collettive continuative con chiusura aziendale, verranno rimborsate le spese di viaggio qualora egli rientri nella sede normale di lavoro oppure, ma sempre con il limite di spese di cui sopra, qualora rientri nella propria abitazione. In tal caso verrà inoltre riconosciuto il trattamento relativo al tempo di viaggio di cui al punto III.

XIII) Le parti convengono che con il presente articolo hanno inteso fissare un trattamento minimo e non già di ammettere riduzioni delle condizioni nel complesso più favorevoli godute da singoli o derivanti da accordi aziendali, provinciali, ecc., le quali in ogni caso assorbono fino a concorrenza i miglioramenti discendenti dal presente articolo rispetto alle situazioni in atto.

Le aziende comunicheranno al lavoratore con congruo anticipo, la destinazione e la presumibile durata della trasferta, ove la stessa sia prevista superiore a 4 mesi. Resta salva la facoltà dell'azienda di destinare a diverso cantiere il lavoratore interessato ogni qualvolta ricorrano esigenze tecniche od organizzative.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che il lavoratore non si esimerà, salvo motivati e comprovati impedimenti, dal prestare la propria opera in trasferta nel rispetto delle norme del presente contratto e con particolare riferimento a quelle relative ai rapporti sindacali di cui alla disciplina generale.

Art. 30 bis Trasferte per il settore Odontotecnica

1) Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dal laboratorio per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati provvisoriamente trasferiti, compete una indennità di trasferta che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese degli stessi sostenute, nell'interesse del datore di lavoro, relative al pernottamento e ai pasti. Per tale motivo detta indennità non ha carattere retributivo.

Quando tra il lavoratore comandato in trasferta e il titolare dell'Impresa non sia preventivamente concordato di sostituire alle indennità indicate nei successivi paragrafi del presente articolo, il rimborso a piè di lista delle spese occasionate dalla trasferta stessa, agli operai competerà il seguente trattamento:

La misura dell'indennità di trasferta è la seguente a far data dal 1-1-1990:

- a) per trasferte previste di durata sino a giorni 30 Euro 17,56 giornaliero;
b) per trasferte previste di durata superiore a giorni 30 Euro 16,53 giornaliero.

Tale importo sarà maggiorato di Euro 0,10 per ogni aumento di contingenza pari a Euro 3,10 calcolato sulla retribuzione del lavoratore di 4 livello.

Eventuali frazioni di Euro 3,10 di aumento dell'indennità di contingenza di cui sopra verranno contabilizzate al momento degli scatti successivi.

Gli importi di cui alle lettere a) e b) avranno due pasti e il pernottamento.

Le cifre di cui ai punti a) e b) avranno vigore fino al 30-6-1992.

Pertanto si intende che ai fini della cadenza semestrale la prima rivalutazione sarà effettuata con la retribuzione di maggio 1990.

A partire dal 1° settembre 2018 l'indennità di trasferta è pari a 35 euro.

A partire dal 1° gennaio 2022 l'indennità di trasferta è pari a 36,75 euro.

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a quattro mesi continuativi, l'azienda concederà a richiesta scritta del lavoratore, oltre il tempo di viaggio, con il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere la sede di origine e per il ritorno e con l'aggiunta di 1/3 o 2/3 dell'indennità di trasferta a seconda che abbia consumato uno o due pasti durante il viaggio, una licenza minima di 3 giorni dei quali uno retribuito.

Il lavoratore avrà facoltà di recuperare secondo la necessità produttiva dell'azienda un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni successivi alla data di godimento della licenza sopra detta.

Le parti convengono che con il presente articolo hanno inteso fissare un trattamento minimo e non già di ammettere riduzioni delle condizioni nel complesso più favorevoli godute dai singoli o derivanti da accordi aziendali, provinciali, ecc., le quali in ogni caso assorbono fino a concorrenza i miglioramenti discendenti dal presente articolo rispetto alle situazioni in atto. Le aziende comunicheranno al lavoratore con congruo anticipo la destinazione e la presumibile durata della trasferta, ove la stessa sia prevista superiore a 4 mesi. Resta salva la facoltà dell'azienda di destinare a diversa sede il lavoratore interessato ogniqualvolta ricorrano esigenze tecniche ed organizzative.

2) In applicazione di quanto sopra specificato al lavoratore in trasferta verrà corrisposta un'indennità per ciascun pasto meridiano e serale o per il pernottamento in misura pari ad un terzo dell'importo complessivo giornaliero o della indennità di trasferta, secondo le regole che seguono:

a) la corresponsione del sopracitato importo per il pasto meridiano è dovuta quando considerato l'intervallo che l'azienda concede al lavoratore tra la cessazione e la ripresa del lavoro, risulta che il medesimo ove rientrasse, usando dei normali mezzi di trasporto nella sede, nel laboratorio, per il quale sia stato effettivamente trasferito avrebbe per consumare il pasto un periodo inferiore a 40 minuti o di minore tempo concesso agli altri lavoratori della sede o stabilimento di origine per la consumazione del pasto. Non si farà luogo alla corresponsione dell'indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede o stabilimento in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro senza sostenere maggiore spesa a quella che avrebbe incontrato nella prima mensa.

In caso di maggiore spesa si provvederà al rimborso della differenza fino a concorrenza dell'indennità prevista per il pasto meridiano.

b) La corresponsione dell'indennità per il pasto serale al lavoratore che, usando dei mezzi normali di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21 oppure entro le 22 successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o dal laboratorio di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro.

c) La corresponsione dell'indennità per il pernottamento è dovuta al lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22.

d) L'indennità giornaliera di cui al punto 1 è dovuta quando si verificano congiuntamente le condizioni previste ai punti a), b), c).

Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, o laboratorio di origine, derivante da lavorazioni ad incentivo. Nel caso di lavorazione a cottimo, qualora in trasferta il lavoratore operi ad economia avrà diritto alla sua paga base maggiorata dalla media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta.

3) Al lavoratore comandato in trasferta, oltre al trattamento previsto ai punti 1) e 2) spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai

mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

- a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;
- b) corresponsione di un importo pari all' 85% per le ore eccedenti il normale lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione.

Resta inteso che nel momento in cui il lavoratore viene comandato in trasferta, inizierà a percepire il trattamento previsto al punto 1) del presente articolo.

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all' azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

4) L' indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il 6 giorno della settimana, in caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su 5 giorni, nonché i primi giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall' ora di partenza.

Per i lavoratori addetti alla consegna di prodotti, che usano mezzi propri sarà corrisposta una indennità chilometrica secondo le tabelle A.C.I. previo accordo sul tipo di mezzo da prendere a riferimento per il calcolo del rimborso.

Art. 31 Reperibilità per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di impianti

In relazione ad eventi straordinari, i lavoratori che ne abbiano i necessari requisiti tecnico-professionali, operanti in aziende il cui intervento è richiesto per la riparazione e/o riattivazione di impianti il cui ripristino non può essere procrastinato all' orario di normale attività dell'impresa, senza che ciò possa arrecare grave nocumento a persone e/o strutture, potranno essere chiamati a rendersi reperibili fuori del normale orario di lavoro.

L' impegno alla reperibilità è volontario e dovrà risultare da atto scritto. Tale impegno potrà essere revocato dal lavoratore con un preavviso di almeno 30 giorni.

In relazione a tale impegno, il lavoratore deve essere reperibile, anche fuori dalla propria abitazione, purché in grado di raggiungere il luogo di intervento secondo le modalità definite con l'azienda e di norma entro 30 minuti dalla chiamata.

Il lavoratore, pertanto, dovrà preventivamente comunicare l'esatto suo recapito in modo da essere immediatamente rintracciabile a mezzo comunicazione telefonica.

Di norma gli orari di reperibilità sono di 16 ore nei giorni feriali e di 24 ore nei giorni festivi.

In proposito, si conviene:

- a) che i lavoratori reperibili, di norma, siano dotati di mezzo attrezzato al fine di rendere tempestivo l'intervento;
- b) che, per quanto possibile, siano ricercate ed attuate sul territorio su cui operano i lavoratori reperibili soluzioni tecnologiche ed organizzative adeguate al fine di rendere lo svolgimento del servizio più agevole, senza diminuire i livelli di affidabilità;
- c) che ai lavoratori addetti a tale servizio sia assicurato settimanalmente un riposo dalla reperibilità di almeno 24 ore consecutive, ricorrendo ad opportune turnazioni;
- d) che l'impegno di reperibilità sia limitato ad un massimo di 7 giorni e comunque, per non più di un sabato e domenica nell' arco dello stesso mese.

Il servizio di reperibilità viene compensato nelle seguenti misure giornaliere:

- Reperibilità 24 ore Euro 10,33;
- Reperibilità 16 ore Euro 5,16.

A partire dal 1-9-2018 l'indennità di reperibilità è pari a:

- Reperibilità 24 ore euro 13;
- Reperibilità 16 ore euro 7.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 gli importi dell'indennità di reperibilità saranno:

- Reperibilità 24 ore: 13,65 euro;
- Reperibilità 16 ore: 7,35 euro.

I compensi per il servizio di reperibilità saranno corrisposti mensilmente in base ai giorni di turno di reperibilità effettivamente impegnati e rapportati pro quota nel caso di prestazioni di durate diverse da quelle sopraindicate per ciascuna fascia di ore.

Questi compensi, quale che sia la durata del servizio di reperibilità, non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto, esclusi quelli fiscali ed assicurativi di legge, e non costituiscono compenso della effettiva prestazione di lavoro che si renderà necessaria, per gli interventi richiesti, la quale sarà regolarmente retribuita, dal momento della chiamata, secondo le norme del vigente CCNL per il lavoro straordinario notturno e festivo.

Art. 32 Cumulo di mansioni e passaggio di categoria

Al lavoratore che è assegnato con carattere di continuità all' esplicazione di mansioni di diverse categorie professionali, competerà la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest' ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza rispetto alle mansioni espletate.

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

Per i Settori Metalmeccanica, Installazione di impianti, Orafi Argentieri ed Affini è inoltre previsto quanto segue.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni della categoria superiore, il lavoratore passerà a tutti gli effetti a tale categoria.

Il passaggio di categoria previsto dal precedente comma dovrà essere effettuato anche nel caso in cui le mansioni di categoria superiore vengano disimpegnate dal lavoratore non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi, nel giro massimo di tre anni, raggiunga mesi 6 per il passaggio alle altre categorie.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva e richiamo di durata non superiore alla durata normale del servizio di leva, aspettativa, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Art. 33 Molestie sessuali

Le parti convengono che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro.

Per molestia sessuale s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, inclusi atteggiamenti molesti di tipo visivo o verbale.

I datori di lavoro adotteranno tutte le misure utili ad evitare comportamenti importuni, offensivi o insistenti, derivanti da molestie o ricatti sessuali, e a garantire un contesto lavorativo caratterizzato dal pieno rispetto della dignità di donne e uomini.

Spetta ai comitati paritetici territoriali - nella loro funzione di promozione di pari opportunità - il compito di organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno nelle aziende del settore, di gestire i singoli casi ed individuare comportamenti e percorsi idonei.

Art. 34 Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni al presente contratto e alle relative norme saranno punite:

- a) con richiamo verbale;
- b) con ammonizione scritta;
- c) con una multa fino ad un massimo di 3 ore di retribuzione;
- d) con la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) con il licenziamento ai sensi dell'articolo rubricato "Licenziamento per mancanze".

I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentino risarcimento di danno dovranno essere versati all' INPS.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Tali giustificazioni si riterranno accolte se il provvedimento non verrà comminato entro:

- 6 giorni successivi per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di impianti;
- 12 giorni successivi per il Settore Orafi, Argentieri ed Affini, Restauro Beni Culturali e per il Settore Odontotecnica.

Art. 35 Ammonizioni, multe e sospensioni

Le ammonizioni, le multe e le sospensioni saranno inflitte al lavoratore che:

- abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la sospensione;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
- arrechi danni per disattenzione al materiale di officina o al materiale di lavorazione o occulti scarti di lavorazione;
- sia trovato addormentato;
- introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;
- si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza del lavoro.

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

Art. 36 Licenziamento per mancanze

L'azienda potrà procedere al licenziamento senza preavviso del lavoratore con la motivazione obbligatoria del provvedimento per iscritto, nei seguenti casi:

- insubordinazione non lieve verso i superiori;
- reati per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato o comunque, data la loro natura, si renda per essi impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- rissa all'interno dell'impresa, furto, frodi e danneggiamenti, volontari o con colpa, di materiali dell'impresa o di materiali di lavorazione;
- trafugamento di disegno, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'impresa;
- lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;
- lavorazione e costruzione nell'interno dell'impresa, senza autorizzazione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi;
- assenza ingiustificata per tre giorni di seguito o per tre volte in uno dei giorni successivi al festivo o alle ferie nel periodo di un anno civile;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'articolo rubricato "Ammonizioni, multe e sospensioni", quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo;

- abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi.

Ai fini della recidiva non si terrà conto dei provvedimenti, trascorsi due anni dalla loro comminazione.

Indipendentemente dai provvedimenti di cui sopra in caso di danneggiamento volontario o per colpa grave o di furto, il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni.

Chiarimento a Verbale

A decorrere dalla data della sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del 24 aprile 2018 tale norma è unificata e si applica a tutti i settori rientranti nella sfera di applicazione del CCNL. È pertanto soppresso l'art. 136 del CCNL "Licenziamento per mancanze" per il Settore Odontotecnica.

Art. 37 Dimissioni irregolari

Nel caso in cui il lavoratore abbandoni il luogo di lavoro senza più presentarsi e non manifesti entro le 72 ore le dimissioni nel rispetto delle procedure telematiche richieste dalla normativa vigente, mettendo di fatto il datore di lavoro nelle condizioni di dover effettuare un licenziamento per giusta causa, è facoltà dell'azienda porre il lavoratore in sospensione non retribuita fino ad un massimo complessivo di 6 mesi.

La sospensione non retribuita in tale circostanza costituisce a tutti gli effetti provvedimento disciplinare, che può essere adottato a condizione che venga rispettata la procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Durante il periodo di sospensione non retribuita il lavoratore non matura alcun diritto né alcun elemento economico, ivi inclusi quelli indiretti e differiti. È fatta salva la sola conservazione del posto di lavoro.

Nell'eventualità in cui il lavoratore rientri in azienda durante il periodo di sospensione di cui al presente articolo ovvero all'esito dello stesso e non dimostri a seguito di un nuovo procedimento disciplinare che l'assenza è stata determinata da fatti indipendenti dalla propria volontà potrà essere licenziato per giusta causa.

Le 72 ore (3 giorni lavorativi) di cui al comma 1 si computano dall'ora in cui il lavoratore si doveva presentare in servizio.

Art. 38 Reclami sulla retribuzione

A) La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con scadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, secondo le consuetudini dell'impresa.

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

B) Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Per il Settore Odontotecnico è inoltre previsto quanto segue:



Operai: Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento. La parte di retribuzione non contestata sarà comunque normalmente corrisposta al lavoratore.

Impiegati: Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 3 mesi dal giorno del pagamento, affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Tanto in pendenza dal rapporto di lavoro quanto alla fine di esso in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi la retribuzione, dovrà intanto essere corrisposta all'impiegato la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte dell'impiegato stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Art. 39 Controversie

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate, qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione alle competenti Associazioni sindacali territoriali degli artigiani e dei lavoratori.

In caso di mancato accordo per diversa interpretazione del contratto, prima di adire l'Autorità giudiziaria, la vertenza sarà demandata all' esame delle parti stipulanti il presente contratto.

Art. 40 Cessione - Trasformazione - Trapasso - Cessazione e fallimento dell'impresa

Nel caso di cessione o trapasso o trasformazione o cessazione dell'impresa, il lavoratore che resta alle dipendenze della ditta subentrante, conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o cessazione dell'azienda il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità nonché alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 41 Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore le indennità relative al preavviso di licenziamento e dimissioni ed al trattamento di fine rapporto saranno corrisposte secondo le disposizioni dell'art. 2122 del Codice Civile.

Art. 42 Previdenza complementare

Il sistema di previdenza complementare dell'Artigianato è regolato dall'accordo istitutivo, dallo Statuto, dal regolamento di Artifond e dall'accordo di trasferimento della Forma Pensionistica Complementare per i lavoratori dell'artigianato da Artifond a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso Fon.Te, sottoscritto dalle parti il 27 gennaio 2011 (allegato 8).

Le parti concordano sulla estensione del diritto alla Previdenza complementare, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, anche ai lavoratori apprendisti, ai lavoratori con contratto a tempo determinato.

La contribuzione al Fondo con riferimento alla retribuzione tabellare è così determinata:

- TFR nelle misure previste dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge;
- 1% a carico del lavoratore;
- 1% a carico dell'impresa.

Dichiarazione a Verbale

Le Parti confermano che la Previdenza Complementare è lo strumento idoneo per dare risposta alle esigenze di tutela pensionistica dei lavoratori. Al fine di favorirne l'informazione e la diffusione le aziende consegneranno una volta all'anno a tutti i lavoratori materiale informativo predisposto dal Fondo, contenente le indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione alla Previdenza Complementare.

Le Parti, nel confrontarsi a tutti i livelli, promuoveranno iniziative anche congiunte al fine di informare e sensibilizzare i lavoratori sull'importanza della Previdenza Complementare.

Nota a verbale

Fim, Fiom e Uilm sollecitano le confederazioni datoriali e sindacali di avviare a breve il percorso per la definizione del "modello di copertura per i lavoratori del settore dell'artigianato in tema di Previdenza Complementare" come previsto dall'accordo interconfederale del 26 novembre 2020". I rappresentanti di Confartigianato, Cna, Casartigiani e Clai Categoria dell'area meccanica accolgono la sollecitazione e si fanno carico di riportarlo sul tavolo negoziale confederale.

Art. 43 Permessi retribuiti straordinari

Con riferimento e in attuazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000 al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente "more uxorio") verrà concesso un permesso straordinario retribuito di 3 giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'art. 4 della suddetta legge e all'art. 1 del D.M. 21 luglio 2000, n. 278.

Art. 44 Lavoratori studenti

Viene stabilito che, oltre la corresponsione della retribuzione per i giorni di assenza per esami, a tutti i lavoratori studenti verranno concessi permessi retribuiti nella misura di 20 ore annue, previa certificazione.

Art. 45 Diritto allo studio

Per i lavoratori delle imprese artigiane che occupano almeno 5 (cinque) dipendenti deve essere messo a disposizione un ammontare di ore retribuite conteggiate aziendali nel triennio e corrispondenti a 10 ore annue per ogni lavoratore avente diritto.

Tale monte-ore viene costituito al fine di permettere che ogni lavoratore possa frequentare corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

A tale scopo ogni lavoratore può usufruire di un massimo di 150 ore (centocinquanta) retribuite ogni tre anni, godibili anche in un solo anno fino ad esaurimento del monte-ore aziendale e sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con la indicazione delle ore relative.

Possono usufruire dei permessi retribuiti nelle misure sopra indicate, escludendo comunque criteri di contemporaneità (si intende con ciò che un solo lavoratore all'anno può usufruire del diritto):

Per i settori Metalmeccanica, Installazione di Impianti e Odontotecnici:

- a) un solo lavoratore per triennio nelle aziende da 5 a 9 dipendenti aventi diritto;
- b) due lavoratori per triennio nelle aziende da 10 a 14 dipendenti aventi diritto;
- c) tre lavoratori per triennio nelle aziende da 15 a 19 dipendenti aventi diritto e via via procedendo per i multipli di cinque.

Per il Settori Orafi, Argentieri e Affini:

- a) un solo lavoratore per triennio nelle aziende da 6 a 10 dipendenti aventi diritto;
- b) due lavoratori per triennio nelle aziende da 11 a 20 dipendenti aventi diritto;
- c) tre lavoratori per triennio nelle aziende da 21 ed oltre aventi diritto.

Possono usufruire dei permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti con esclusione degli apprendisti soggetti all'obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dal D.Lgs. 167/2011. dalla legge n. 25 del 19 gennaio 1955.

Dichiarazione congiunta per i Settori Metalmeccanica, Installazione di Impianti, Orafi,
Argentieri e Affini

Le parti si impegnano ad affrontare e possibilmente risolvere a livello provinciale le difficoltà che possono sorgere in relazione al limite di 150 ore, per la frequenza dei lavoratori ai corsi di alfabetizzazione.

Art. 46 Congedi per la formazione

Ai sensi dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a 11 mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola d'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

- 1) oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- 2) mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà differita.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:

- 1) un lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- 2) per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 o frazioni.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata dall'azienda con un preavviso di almeno 45 (quarantacinque) giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente c.c.n.l.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

Art. 47 Tutela dei licenziamenti individuali

Le parti, in attuazione della legge 11 maggio 1990, n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali), esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa, utilizzando le sedi permanenti istituite dall'accordo interconfederale-intercategoriale del 21 luglio 1988 o, nella fase di realizzazione di queste, attraverso la costituzione di specifiche commissioni di conciliazione per le quali le parti firmatarie si impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

Art. 48 Formazione continua ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53

Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'art. 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e relativo

regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato art. 17 della legge n. 196/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

Le condizioni di confronto e le modalità di attuazione dei temi di cui al 1° comma, saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di categoria di II livello.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

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.

Concordano quindi di avviare delle attività formative per migliorare le competenze digitali dei lavoratori.

A tal riguardo saranno riconosciute a ciascun lavoratore 8 ore di formazione da esercitare entro la scadenza del CCNL (31-12-2022) per percorsi di alfabetizzazione digitale da effettuare durante l'orario di lavoro. Le parti si attiveranno con Fondartigianato per promuovere bandi destinati alle competenze digitali.

Le imprese favoriranno la partecipazione dei lavoratori alle attività di formazione.

Al fine di rilevare le competenze digitali e i fabbisogni formativi potrà essere utilizzato anche il test aperto a tutti i cittadini dell'Unione Europea denominato "Test your digital skills" ("Verifica le tue abilità digitali").

Art. 49 Installazione d'impianti

Le parti si incontreranno al fine di effettuare una ricognizione delle principali problematiche concernenti il settore della Installazione d'impianti, con particolare riferimento alle tematiche relative alla formazione obbligatoria prevista da specifiche norme di legge settoriali e alle problematiche del settore.

Art. 50 Anticipazione prestazioni Inail infortunio sul lavoro

Le parti, vista la vigente normativa di legge in materia, si attiveranno congiuntamente nei confronti dell'INAIL al fine di verificare la possibilità, senza oneri aggiuntivi per i datori di lavoro, della anticipazione da parte dei datori medesimi della indennità prevista a favore dei prestatori di lavoro in caso di infortunio sul lavoro. Entro la vigenza contrattuale le parti si incontreranno per verificare l'attuazione di quanto sopra.

Art. 51 Lavoro a cottimo

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

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

Tale condizione si presume adempiuta quando gli operai lavoratori a cottimo nel medesimo gruppo abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 5%.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

100

Art. 52 Congedo matrimoniale

In caso di congedo matrimoniale compete al lavoratore ed alla lavoratrice non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi remunerati con la retribuzione di fatto (pari a 80 ore) comprensiva di quanto corrisposto dall'INPS.

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

La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni.

La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 53 Indumenti di lavoro

Al lavoratore che in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso l'impresa.

Art. 54 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 due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta una integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta.

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

Art. 55 Servizio militare e richiamo alle armi

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizio equipollente si fa riferimento alle leggi vigenti in materia.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 3 maggio 1955, n. 370.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro.

Parte speciale

Sezione I

Norme per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti

Parte prima (ex operai)

Art. 56 Festività

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi di cui all'art. 23;

b) le festività di:

- 25 aprile (Anniversario della Liberazione);

- 1° maggio (Festa del lavoro);

- 2 giugno (Festa della Repubblica);

c) le festività di cui appresso:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania (6 gennaio);

3) Lunedì di Pasqua (mobile);

4) Assunzione di M.V. (15 agosto);

- 5) Ognissanti (1° novembre);
6) Immacolata Concezione (8 dicembre);
7) Natale (25 dicembre);
8) S. Stefano (26 dicembre).

Per il trattamento delle festività di cui ai punti b) e c) valgono le norme di legge. Le festività che coincidono con la domenica saranno retribuite nella misura di 1/6 dell'orario contrattuale.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

d) Il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede l'impresa. Qualora la festività del S. Patrono del luogo coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento delle festività ad altra data od il pagamento della stessa.

Per le festività di cui al punto c) verrà applicato il trattamento previsto dalla legge 30 settembre 1954, n. 90.

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

Dichiarazione a verbale

1. Dalla normativa di cui al presente articolo non possono conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi rispetto alle situazioni vigenti.

2. In seguito al ripristino della festività dell'Epifania, di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, ed alla conseguente riduzione dei "gruppi di 8 ore" di cui al 3° comma del punto "Ex festività" dell'articolo 18 ai lavoratori, cui si applica la presente Parte, retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta una erogazione pari ad 1 ora e 20' che sarà pagata alla fine di ciascun anno con la retribuzione in atto a tale data.

Art. 57 Sospensione del lavoro

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, le Organizzazioni sindacali periferiche, su richiesta di una delle parti, potranno incontrarsi per un esame della situazione.

Art. 58 Ferie

Il Lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie di 160 ore retribuite, pari a 4 settimane.

I giorni festivi di cui ai punti b) e c) dell'art. 56 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie. L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli operai compatibilmente con l'esigenza di lavoro.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, di norma spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto.

Le singole giornate di ferie si intendono ragguagliate ad 8 ore e la retribuzione relativa sarà possibilmente corrisposta all'inizio del godimento delle ferie stesse, assicurando comunque al lavoratore un congruo acconto.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

Art. 59 Gratifica natalizia

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei periodi previsti di conservazione del posto, i periodi di assenza per gravidanza e puerperio ad integrazione delle quote erogate dagli istituti.

Art. 60 Aumenti periodici di anzianità

A partire dal 1° gennaio 1981 il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° luglio 1992;

b) dal 1° luglio 1992 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica.

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti c.c.n.l.

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

Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di 5 bienni.

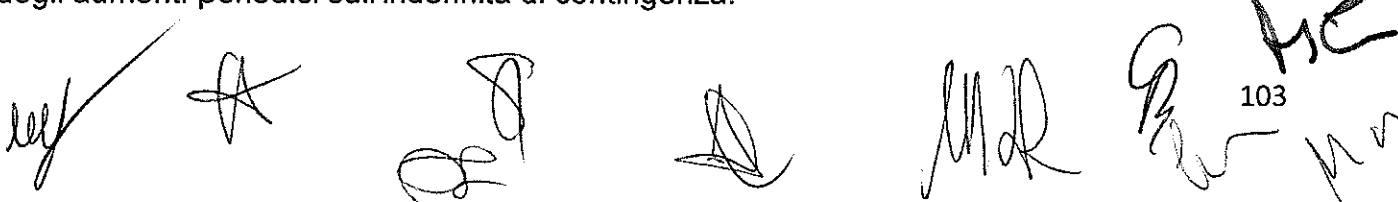
Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

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

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

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1981 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.



Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1980 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Lo scatto di anzianità in corso di maturazione al 31 dicembre 1980 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente maturate. Tale somma verrà riassorbita nel primo scatto al 5% al momento della maturazione di questo.

I lavoratori che abbiano maturato il quarto aumento periodico (previsto dalla precedente normativa) dalla data del 31 marzo 1979 matureranno il primo aumento periodico secondo il nuovo regime il 1° aprile 1982.

A partire dal 27 novembre 1997 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni. Alla data del 30 giugno 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

Livelli	Importo massimo in euro
Primo	181,79
Secondo	160,62
Secondo B	144,09
Terzo	133,76
Quarto	119,82
Quinto	111,55
Sesto	101,22

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 27 novembre 1997 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

Livelli	Importo massimo in euro
Primo	32,94
Secondo	29,08
Secondo B	26,13
Terzo	24,29
Quarto	21,72
Quinto	20,24
Sesto	18,40

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti alla presente Parte prima - Ex Operai.

Per i lavoratori di cui alla presente Parte Prima - Ex Operai, in forza alla data del 25 luglio 1979, restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. del 9 febbraio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

Art. 61 Trattamento in caso di malattia e infortunio

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, il lavoratore è tenuto a comunicare con tempestività la propria assenza al datore di lavoro. Fatti salvi i casi di giustificato impedimento o cause di forza maggiore, l'assenza dovrà essere comunicata entro il normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica. Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda con le diverse modalità stabilite dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, salvo i casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata."

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi.

In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

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

Analogamente, nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo della malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore ai quattro mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

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

105

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

A partire dal 1° giugno 1976 le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione di fatto netta. Tale integrazione verrà corrisposta, a partire dal quarto giorno compreso, e fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza rientranti nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Nel caso di malattia di durata superiore a 7 (sette) giorni la integrazione decorrerà dal primo giorno di malattia.

L'integrazione di cui sopra sarà corrisposta per la durata massima di 150 giorni.

Aspettativa non retribuita per malattia/infortunio

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comporto, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni.

Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti.

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

Dichiarazione delle parti

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/I/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

Art. 62 Divieti

È proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso imprese diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Art. 63 Assenze

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate.

L'importo della multa non potrà mai superare 4 ore della retribuzione base.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, il lavoratore può essere licenziato ai sensi dell'art. 36.

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

Art. 64 Permessi

Durante le ore di lavoro l'operaio non può lasciare l'impresa senza regolare autorizzazione.

Art. 65 Consegna e conservazione degli utensili personali

sep

st

OR

9

Q

MR

G

106

MC



Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente il lavoratore deve farne richiesta al proprio datore di lavoro. Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

È preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione. Qualsiasi variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'impresa di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

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

Art. 66 Preavviso di licenziamento e dimissioni

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 36 (Licenziamento per mancanze) e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni in caso di anzianità di servizio presso l'impresa fino a 5 anni;
- 8 giorni in caso di anzianità oltre i 5 anni e fino a 10;
- 10 giorni in caso di anzianità oltre i 10 anni.

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione, compatibilmente con le esigenze di lavoro.

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

Art. 67 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuta all'operaio una indennità di anzianità da calcolarsi secondo quanto disposto dalle vigenti disposizioni di legge nelle seguenti misure:

- 1) per anzianità di servizio maturata al 30 settembre 1968 gg. 4 pari a 32 ore di retribuzione;
- 2) per anzianità di servizio maturata dal 1° ottobre 1968 al 31 dicembre 1973:
gg. 7 dal primo al decimo anno compiuto pari a 56 ore di retribuzione;
gg. 9 dall'undicesimo al ventesimo compiuto pari a 72 ore di retribuzione;
gg. 12 oltre il ventesimo anno compiuto pari a 96 ore di retribuzione;
- 3) per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974:
gg. 9 dal primo al quinto anno compiuto pari a 72 ore di retribuzione;
gg. 13 dal sesto al quindicesimo anno compiuto pari a 104 ore di retribuzione;
gg. 15 oltre i 15 anni compiuti pari a 120 ore di retribuzione;
- 4) per anzianità di servizio maturata dal 1° aprile 1979:
dal primo al quinto anno compiuto 90 ore di retribuzione;
dal sesto al quindicesimo anno compiuto 130 ore di retribuzione.

Il calcolo dell'indennità di anzianità sarà effettuato sulla retribuzione globale di fatto in vigore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro con l'esclusione della contingenza maturata a decorrere dal 1° febbraio 1977, pertanto la contingenza non conglobata utile per

il calcolo dell'indennità di anzianità che va quindi aggiunta a tale fine ai livelli salariali è la seguente:

Livelli	Importi in euro
1°	2,36
2°	2,36
2° bis	5,43
3°	4,59
4°	5,12
5°	5,75
6°	5,55
7°	5,72

Le predette norme valgono per il computo dell'indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento di fine rapporto di lavoro viene regolato dall'art. 2120 del codice civile, dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e da quanto previsto al punto 4), 1° comma, del presente articolo.

In osservanza della legge 29 maggio 1982, n. 297, art. 5, a far data dal 1° gennaio 1990, il t.f.r. viene computato nella misura prevista all'art. 1 della legge medesima.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., convengono che a decorrere dal 27 novembre 1997 la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 18, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Parte seconda (ex impiegati)

Art. 68 Festività (ex 4)

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 23;

b) le festività del:

25 aprile (Anniversario della Liberazione);

1° maggio (Festa del lavoro);

2 giugno (Festa della Repubblica)

c) le festività di cui appresso:

1) Capodanno;

2) il 6 gennaio;

3) il lunedì dopo Pasqua;

4) Assunzione di M.V. (15 agosto);

5) Ognissanti;

6) Immacolata Concezione (8 dicembre);

7) Natale (25 dicembre);

8) S. Stefano (26 dicembre).

Per quanto riguarda la festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

d) Il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono.

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

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

Qualora una delle festività elencate ai punti b), c) e d) del 1° comma cada di domenica, agli impiegati è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno compensativo.

Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 22.

Art. 69 Ferie

L'impiegato ha il diritto ogni anno a un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione globale di fatto come se avesse prestato servizio pari a:

- per anzianità da 1 a 18 anni compiuti: 4 settimane retribuite;

- per anzianità oltre i 18 anni: 4 settimane più 5 giorni retribuiti.

I giorni festivi di cui all'art. 68 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli impiegati compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver ancora una anzianità di almeno 1 anno di servizio continuativo presso l'azienda, spetterà per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale di cui il 1° comma. La

frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero; il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

L'indennità dovuta all'impiegato per giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto all'impiegato il rimborso delle spese relative al viaggio.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

Art. 70 Tredicesima mensilità

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'impiegato in occasione della ricorrenza natalizia una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto percepita dall'impiegato stesso. La corresponsione deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 71 Aumenti periodici di anzianità

I lavoratori di cui alla presente Parte seconda assunti a partire dal 26 luglio 1979 per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° luglio 1992;

b) dal 1° luglio 1992 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età. Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica.

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti c.c.n.l.

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

Al fine del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di cinque bienni.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti sarà rivalutata sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare a decorrere dal 1° gennaio 1980 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sulla indennità di contingenza.

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

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

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi contrattuali in atto alle singole scadenze mensili.

I lavoratori di cui alla presente Parte in forza alla data del 25 luglio 1979 proseguiranno nella maturazione dei 12 aumenti periodici di anzianità calcolati sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore. In caso di passaggio dei lavoratori di cui alla presente Parte terza in forza alla data del 25 luglio 1979 a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato dell'importo del 50% degli scatti di cui alla prima parte del comma precedente.

Il passaggio dal 5° al 4° livello della classificazione unica poiché avviene nell'ambito delle diverse categorie impiegate d'ordine, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma, e gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati sui minimi di stipendio della nuova categoria d'ordine alla quale l'impiegato è stato assegnato.

A decorrere dal 1° gennaio 1981 in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di Euro 1.55 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 dai lavoratori di cui alla presente Parte Seconda – Ex Impiegati in forza alla data del 25 luglio 1979. Detta somma costituirà apposito aumento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

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

In deroga a quanto previsto al 7° comma del presente articolo gli aumenti periodici dei lavoratori di cui alla presente Parte Seconda – Ex Impiegati in forza alla data del 25 luglio 1979, maturati dopo il 1° gennaio 1980 continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979. Di conseguenza per i suddetti valori e gli aumenti periodici, non si farà luogo ad alcuna operazione di ricalcolo in relazione alle variazioni dei minimi contrattuali di stipendio mensile previste alle date del 1° agosto 1979, 1° agosto 1980, 1° settembre 1981 e a quelle previste dal presente c.c.n.l.

A partire dal 27 novembre 1997 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni. Alla data del 30 giugno 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

Livelli	Importo massimo in euro
Primo	181,79

Secondo	160,62
Secondo B	144,09
Terzo	133,76
Quarto	119,82
Quinto	111,55
Sesto	101,22

RT

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 27 novembre 1997 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

Livelli	Importo massimo in euro
Primo	32,94
Secondo	29,08
Secondo B	26,13
Terzo	24,29
Quarto	21,72
Quinto	20,24
Sesto	18,40

A

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti alla presente parte Seconda – Ex Impiegati.

Per i lavoratori di cui alla presente Parte Seconda – Ex Impiegati in forza alla data del 25 luglio 1979 restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. del 9 febbraio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

Art. 72 Indennità maneggio denaro – Cauzione

L'impiegato la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% minimo di stipendio della categoria o gruppo di appartenenza e della indennità di contingenza.

inf / H

Q

Q

T

MR

R

HC

MR

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 73 Trattamento di malattia ed infortunio

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, il lavoratore è tenuto a comunicare con tempestività la propria assenza al datore di lavoro. Fatti salvi i casi di giustificato impedimento o cause di forza maggiore, l'assenza dovrà essere comunicata entro il normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica. Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda con le diverse modalità stabilite dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, salvo i casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

In caso di interruzione del servizio, dovuto a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

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

Per le anzianità di cui al punto a): intera retribuzione globale per i primi 2 mesi, metà per i 4 mesi successivi; per le anzianità di cui al punto b): intera retribuzione globale per i primi 3 mesi, metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi.

In caso di più malattie l'impiegato avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro all'impiegato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

L'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

- 1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente quelli di cui ai punti a) e b) l'impiegato percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato 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 all'impiegato di riprendere il servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto. Per l'assistenza o il trattamento in caso di malattia o di infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti in materia.

Per gli impiegati coperti di assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dalla azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, 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, per dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Le parti convengono inoltre che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a quattro mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

Aspettativa non retribuita per malattia/infortunio

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comporto, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni.

Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti.

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

Dichiarazione delle parti

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/I/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

Art. 74 Doveri dell'impiegato

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'applicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- 1) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;

- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda né svolgere attività contraria agli interessi di produzione aziendale; non abusare dopo risolto il contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale delle notizie attinte durante il servizio. A sua volta l'impresa non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedono i limiti di cui al presente comma e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del codice civile;
- 4) avere cura dei locali, del mobilio, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 75 Assenze e permessi

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo in casi di impedimento giustificato.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Dichiarazione a verbale

La dichiarazione di cui al 2° comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Art. 76 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'indennità e della categoria cui appartiene l'impiegato.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Anni di servizio	Mesi	
	1 ^a e 2 ^a cat.	3 ^a , 4 ^a , 5 ^a , 6 ^a cat.
Fino a 5	1 e 1/2	1
Oltre 5 fino a 10	2	1 e 1/2
Oltre i 10	2 e 1/2	2

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'impresa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicati per iscritto.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Art. 77 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese, di almeno quindici giorni, verranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, gli eventuali premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato nonché l'indennità di contingenza.

La predetta norma vale solo per il computo della indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento viene regolato dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, convengono che a decorrere dal 27 novembre 1997 la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 18, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Sezione II
Norme per il Settore Orai, Argentieri ed Affini e Restauro di beni culturali

Parte prima (ex operai)

Art. 78 Festività

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi di cui all'art. 23;

b) le festività di:

- 25 aprile (Anniversario della Liberazione);
- 1° maggio (Festa del Lavoro);
- 2 giugno (Festa della Repubblica);

c) le festività di cui appresso:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania (6 gennaio);
- 3) Lunedì di Pasqua (mobile);
- 4) Assunzione di Maria Vergine (15 agosto);
- 5) Ognissanti (1° novembre);
- 6) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 7) Natale (25 dicembre);
- 8) S. Stefano (26 dicembre);

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede l'impresa.

Per il trattamento delle festività di cui ai punti b) e c) valgono le norme di legge. Le festività che coincidono con la domenica saranno retribuite nella misura di 1/6 dell'orario contrattuale.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente – (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Qualora la festività del S. Patrono del luogo coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data od il pagamento della stessa.

Per le festività di cui al punto c) verrà applicato il trattamento a carico dei relativi Istituti previdenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.), l'impresa integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Dichiarazione a verbale

Posto che dalla normativa prevista al presente articolo non possono conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi rispetto alle situazioni vigenti, a seguito del ripristino della festività dell'Epifania, di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e dalla conseguente riduzione dei "gruppi di 8 ore" di cui al 3° comma del punto Ex Festività dell'art. 18, ai lavoratori cui si applica la presente Parte Prima – Ex Operai retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta un'ora e 20 minuti rapportata in dodicesimi con l'assorbimento delle condizioni di miglior favore presenti nelle aziende del settore.

Art. 79 Sospensione del lavoro

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, le Organizzazioni sindacali periferiche, su richiesta di una delle parti, potranno incontrarsi per un esame della situazione.

Art. 80 Ferie

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie di 160 ore retribuite pari a 4 settimane.

I giorni festivi di cui ai punti b) e c) dell'art. 78 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli operai compatibilmente con l'esigenza di lavoro.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, di norma spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto. Le singole giornate di ferie si intendono ragguagliate ad 8 ore e la retribuzione relativa sarà possibilmente corrisposta all'inizio del godimento delle ferie stesse, assicurando comunque al lavoratore un congruo acconto.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

Art. 81 Gratifica natalizia

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei periodi previsti di conservazione del posto, i periodi di assenza per gravidanza e puerperio ad integrazione delle quote erogate dagli istituti.

Art. 82 Aumenti periodici di anzianità

A partire dal 1° gennaio 1981 il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre: a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 10 gennaio 1993; b) dal 10 gennaio 1993, per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età. Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica. Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti CCNL di Settore.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite. Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di 5 bienni. Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo. In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1981, calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza. Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1980 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore. Lo scatto di anzianità in corso di maturazione al 1° dicembre 1980 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente maturate. Tale somma verrà riassorbita nel primo scatto al 5% al momento della maturazione di questo. I lavoratori che abbiano maturato il quarto aumento periodico (previsto dalla precedente normativa) dalla data del 31 marzo 1979 matureranno il primo aumento periodico secondo il nuovo regime il 1° aprile 1982. A partire dal 7 ottobre 1998 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato. Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni. Alla data del 31 dicembre 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

Categoria	Importo massimo (in euro)
Prima	178,18
Seconda	159,07
Terza	134,79
Quarta	121,88
Quinta	113,62

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 7 ottobre 1998 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

Categoria	Valore scatto (in euro)
Prima	33,57
Seconda	29,79
Terza	24,95
Quarta	22,31
Quinta	20,68
Sesta	18,51

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria. La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti al presente CCNL. Per i lavoratori di cui alla parte terza, in forza alla data del 1° aprile 1980, restano in vigore le condizioni del CCNL 3 maggio 1993. Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero concordare, con altre Associazioni di datori di lavoro, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente CCNL.

Per i lavoratori dipendenti da imprese del Restauro di beni culturali gli aumenti periodici di anzianità sono i seguenti:

Livelli	Retribuzione tabellare
Quadro Super*	32,94
Quadro	32,94
1	29,08
2	26,13
3	24,29
4	21,72
5	20,24
6	18,40

Art. 83 Trattamento in caso di malattia e infortunio

"In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, il lavoratore è tenuto a comunicare con tempestività la propria assenza al datore di lavoro. Fatti salvi i casi di giustificato impedimento o cause di forza maggiore, l'assenza dovrà essere comunicata entro il normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica. Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda con le diverse modalità stabilite dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, salvo i casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata."

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi. In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto.

Analogamente nel caso in cui il perdurare della malattia oltre i termini di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo t.f.r.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo della malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore ai quattro mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

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

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

A partire dal 1° giugno 1976 le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli Istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione di fatto netta. Tale integrazione verrà corrisposta, a partire dal quarto giorno compreso.

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza che rientrano nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Nel caso di malattia di durata superiore a 7 (sette) giorni la integrazione decorrerà dal 1° giorno di malattia.

Le integrazioni di cui sopra saranno corrisposte per la durata massima di 150 giorni.

Aspettativa non retribuita per malattia/infortunio

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comporto, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta ai lavoratori di assolvere alle precedenti mansioni.

Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti.

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

Dichiarazione delle parti

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/I/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

Art. 84 Divieti

È proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso imprese diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Art. 85 Assenze

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5% al 20% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate.

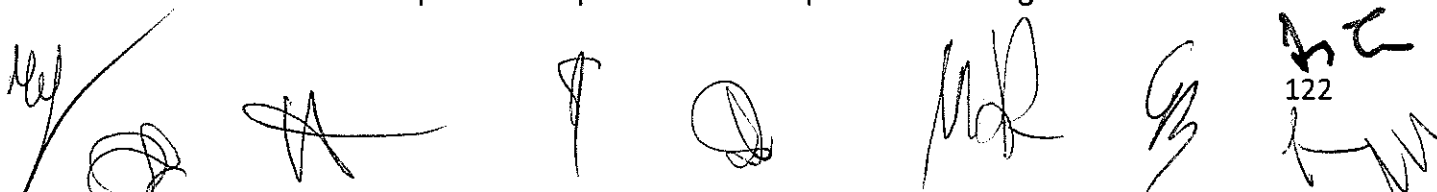
L'importo della multa non potrà mai superare 4 ore della retribuzione base.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, il lavoratore può essere licenziato ai sensi dell'art. 36 (Licenziamenti per mancanze).

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

Art. 86 Permessi

Durante le ore di lavoro l'operaio non può lasciare l'impresa senza regolare autorizzazione.



Art. 87 Consegna e conservazione degli utensili personali

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

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione.

Qualsiasi variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'impresa di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subito.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore.

L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

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

Art. 88 Preavviso di licenziamento e dimissioni

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 36, (Licenziamento per mancanze) e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni in caso di anzianità di servizio presso l'impresa fino a 5 anni;
- 8 giorni in caso di anzianità oltre i 5 anni e fino a 10 anni;
- 10 giorni in caso di anzianità oltre i 10 anni.

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione, compatibilmente con le esigenze di lavoro.

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

Art. 89 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro è dovuta al lavoratore una indennità di anzianità da calcolarsi secondo quanto disposto dalle vigenti norme di legge nelle seguenti misure:

- 1) per anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1965: giorni 4 pari a ore 32 per ogni anno compiuto;
- 2) per anzianità di servizio maturata dal 1° febbraio 1966 al 30 giugno 1970: giorni 6 pari a 48 ore per ogni anno compiuto;
- 3) per anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1970 al 30 giugno 1973:
 - a) da 1 a 6 anni, giorni 7 pari a ore 56 per ogni anno compiuto;
 - b) da 7 a 12 anni, giorni 9 pari ad ore 72 per ogni anno compiuto;
 - c) da 13 a 20 anni, giorni 12 pari ad ore 96 per ogni anno compiuto;
 - d) oltre i 20 anni, giorni 15 pari ad ore 120 per ogni anno compiuto;
- 4) per anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1973 al 31 luglio 1979:
 - a) da 1 a 6 anni, giorni 10 pari ad ore 80 per ogni anno compiuto;
 - b) da 7 a 15 anni, giorni 15 pari a 120 ore per ogni anno compiuto;
 - c) oltre i 15 anni, giorni 20 pari a 160 ore per ogni anno compiuto;
- 5) per anzianità maturata dal 1° agosto 1979: dal 1° al 6° anno: 98 ore; dal 7° al 15° compiuto: 120 ore; oltre i 15: 170 ore.

Il calcolo dell'indennità di anzianità sarà effettuato sulla retribuzione globale di fatto in vigore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro con l'esclusione della contingenza maturata a decorrere dal 1° febbraio 1977; pertanto la contingenza non conglobata utile per il calcolo dell'indennità di anzianità che va quindi aggiunta a tale fine ai livelli salariali è la seguente:

- 1^a categoria: Euro 2,36;
- 2^a categoria: Euro 2,36;
- 3^a categoria: Euro 4,59;
- 4^a categoria: Euro 5,12;
- 5^a categoria: Euro 5,75;
- 6^a categoria: Euro 5,55;
- 7° livello: lire Euro 5,72.

Le presenti norme valgono per il computo dell'indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento di fine rapporto di lavoro viene regolato dall'art. 2120 del codice civile, dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e da quanto previsto al punto 4, 1° comma del presente articolo.

In osservanza dell'art. 5 della legge 29 maggio 1982, n. 297, a far data dal 1° gennaio 1990, il trattamento di fine rapporto viene computato nella misura prevista dall'art. 1 della legge medesima.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., convengono che, a decorrere dalla firma della presente ipotesi, la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 18, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Parte seconda (ex impiegati)

Art. 90 Festività per gli ex impiegati

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 23 (riposo settimanale);

b) le festività del:

- 25 aprile (Anniversario della Liberazione);

- 1° maggio (Festa del lavoro);

- 2 giugno (Festa della Repubblica);

c) le festività di cui appresso:

1) Capodanno;

2) il 6 gennaio;

3) il Lunedì dopo Pasqua;

4) Assunzione di Maria Vergine (15 agosto);

5) Ognissanti;

6) Immacolata Concezione (8 dicembre);

7) Natale (25 dicembre);

8) S. Stefano (26 dicembre);

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

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

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

Qualora una delle festività elencate ai punti b), c) e d) del 1° comma cada di domenica, agli impiegati è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno compensativo.

Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 22. per tali prestazioni.

Art. 91 Aumenti periodici di anzianità

I lavoratori di cui alla presente Parte Seconda Ex Impiegati assunti a partire dal 1° ottobre 1980 per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 1993;

b) dal 1° gennaio 1993 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica.

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti cc.cc.nn.l.

FIM-FIOM-UILM si impegnano, anche a nome e per conto dei propri Organismi territoriali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale e territoriale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Al fine del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 5 bienni.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare a decorrere dal 1° gennaio 1981 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sulla indennità di contingenza che si riferiscono alla contingenza aumentata nel 1980.

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

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

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui nuovi minimi contrattuali in atto alle singole scadenze mensili.

I lavoratori di cui alla presente Parte Seconda Ex Impiegati in forza alla data del 1° ottobre 1980 proseguiranno nella maturazione dei 12 aumenti periodici di anzianità calcolati sul nuovo minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

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

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

In caso di passaggio dei lavoratori di cui alla presente Parte Seconda Ex Impiegati in forza alla data del 1° ottobre 1980 a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato dell'importo del 50% degli scatti di cui alla prima parte del comma precedente.

Il passaggio dal 5° al 4° livello della classificazione unica poiché avviene nell'ambito delle diverse categorie impiegate d'ordine, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente 15° comma, e gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati sui minimi di stipendio della nuova categoria d'ordine alla quale l'impiegato è stato assegnato.

A decorrere dal 1° gennaio 1981 in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di € 1,55 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 dai lavoratori di cui alla presente Parte terza in forza alla data del 2 luglio 1979. Detta somma costituirà apposito aumento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

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

In deroga a quanto previsto al 7° comma del presente articolo gli aumenti periodici dei lavoratori di cui alla presente Parte Seconda Ex Impiegati in forza alla data del 1° aprile 1980, maturati dopo il 1° gennaio 1980 continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 agosto

1980. Di conseguenza per i suddetti valori e gli aumenti periodici, non si farà luogo ad alcuna operazione di ricalcolo in relazione alle variazioni dei minimi contrattuali di stipendio mensile previste dopo il 1° settembre 1980. 

Entro il mese di luglio 1994 le parti procederanno al conglobamento in un'unica soluzione delle diverse voci della retribuzione ed entro la stessa data procederanno alla trasformazione del meccanismo di calcolo degli aumenti periodici di anzianità in vigore a tale data.

Qualora, prima di tale data, intercorressero intese sindacali con altre Associazioni imprenditoriali contenenti meccanismi diversi da quelli previsti dal presente c.c.n.l. per la determinazione dell'importo degli aumenti periodici di anzianità, gli impegni di cui al comma precedente si adempiranno entro 30 gg dalla data di stipula delle intese stesse.

A partire dal 7 ottobre 1998 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni. Alla data del 31 dicembre 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

Categoria	Importo massimo in euro
1 ^a	178,18
2 ^a	159,07
3 ^a	134,79
4 ^a	121,89
5 ^a	113,62
6 ^a	102,78

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 7 ottobre 1998 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

Categoria	Valore scatto in euro
1 ^a	33,57
2 ^a	29,79
3 ^a	24,95
4 ^a	22,31
5 ^a	20,68
6 ^a	18,51

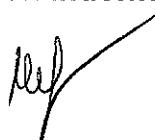
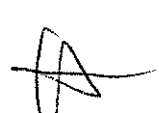
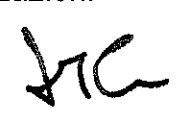
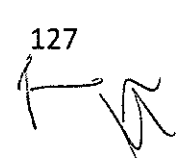
In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori soggetti alla presente Parte Seconda Ex Impiegati.

Per i lavoratori di cui alla presente Parte Seconda Ex Impiegati, in forza alla data del 1° aprile 1980, restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. 3 maggio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero concordare, con altre Associazioni di datori di lavoro, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

Art. 92 Indennità maneggio denaro – Cauzione

L'impiegato la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% minimo di stipendio della categoria o gruppo di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 93 Ferie

L'impiegato ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione globale di fatto come se avesse prestato servizio pari a:

- per anzianità da 1 a 18 anni compiuti - 4 settimane retribuite;
- per anzianità oltre i 18 anni - 4 settimane più 5 giorni retribuiti.

I giorni festivi di cui all'art. 90 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli impiegati compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di almeno un anno di servizio continuativo presso l'azienda, spetterà per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale di cui al 1° comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero; il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento delle ferie.

L'indennità dovuta all'impiegato per giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto all'impiegato il rimborso delle spese relative al viaggio.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

Art. 94 Tredicesima mensilità

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'impiegato in occasione della ricorrenza natalizia una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 95 Trattamento di malattia ed infortunio

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, il lavoratore è tenuto a comunicare con tempestività la propria assenza al datore di lavoro. Fatti salvi i casi di giustificato impedimento o cause di forza maggiore, l'assenza dovrà essere comunicata entro il normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica. Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda con le diverse modalità stabilite dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, salvo i casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni compiuti;
- c) 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Per le anzianità di cui al punto a): intera retribuzione globale per i primi 2 mesi, metà per i 4 mesi successivi; per le anzianità di cui al punto b): intera retribuzione globale per i primi 3 mesi; metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro all'impiegato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti.

L'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

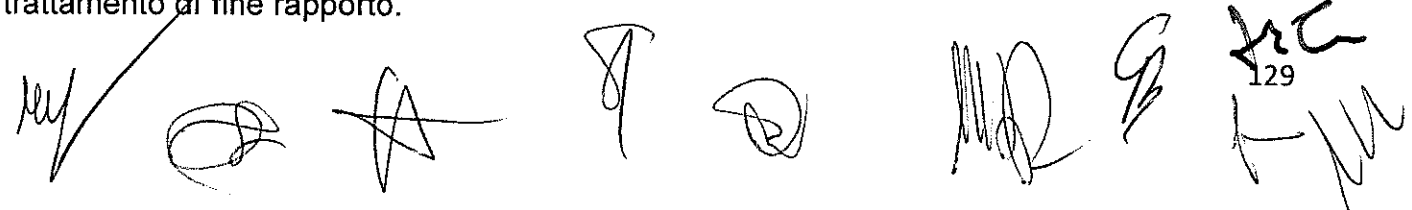
- 1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per l'eventuale periodo d'infortunio e di malattia professionale eccedente quelli di cui ai punti a) e b) l'impiegato percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato 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 all'impiegato di riprendere il servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.



Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto. Per l'assistenza o il trattamento in caso di malattia o di infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti la materia.

Per gli impiegati coperti di assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dalla azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, 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, per dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Le parti convengono inoltre che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

Aspettativa non retribuita per malattia/infortunio

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comporto, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta ai lavoratori di assolvere alle precedenti mansioni.

Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti.

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

Dichiarazione delle parti

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/I/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

Art. 96 Doveri dell'impiegato

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'applicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- 1) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda né svolgere attività contraria agli interessi di produzione aziendale; non abusare dopo risolto il contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale delle notizie attinte durante il servizio.

A sua volta l'impresa non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedono i limiti di cui al presente comma e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del codice civile;

- 4) avere cura dei locali, del mobilio, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 97 Assenze e permessi

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo i casi di impedimento giustificato.
Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Dichiarazione a verbale

La dichiarazione di cui al 2° comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Art. 98 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'indennità e della categoria cui appartiene l'impiegato.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Anni di servizio	1 ^a e 2 ^a categoria	3 ^a - 4 - 5 ^a - 6 ^a categoria
Fino a 5 anni	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre 5 fino a 10 anni	2 mesi	1 mese e 1/2
Oltre 10 anni	2 mesi e 1/2	2 mesi

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'impresa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Articolo 98 bis - Preavviso di licenziamento e di dimissioni per il Settore Restauro Beni culturali

Fermo restando quanto previsto dall'art. 16 il rapporto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti nella tabella che segue:

Livelli	Durata
Quadro Super	3 mesi
Quadro	3 mesi
1	2 mesi e 2 settimane
2	2 mesi
3	2 mesi
4	1 mese e 2 settimane
5	1 mese e 2 settimane
6	1 mese

I termini di disdetta decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

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

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Art. 99 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese, di almeno quindici giorni, verranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, gli eventuali premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato nonché l'indennità di contingenza.

La predetta norma vale solo per il computo della indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento viene regolato dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., convengono che, a decorrere dalla firma del presente c.c.n.l., la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, di cui all'art. 18 è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 100 Trattamento in caso di temporanea sospensione dal lavoro o riduzione dell'orario di lavoro

In caso di temporanea sospensione dal lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile e l'indennità di contingenza non subiranno riduzioni, salvo diverso accordo tra le parti in sede sindacale.

Detto accordo potrà prevedere l'intervento economico del Fondo bilaterale costituito tra le parti a norma dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 e successive modificazioni.

Sezione III
Norme per il Settore Odontotecnica

Parte prima (operai)

Art. 101 Ferie

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di ferie di 160 ore retribuite pari a 4 settimane.

I giorni festivi di cui ai punti b), c), d) dell'art. 118 che ricorrono nel periodo di godimento di ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno dodici mesi consecutivi presso l'impresa, spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata utile ai fini della maturazione del rateo di ferie.

In caso di licenziamento o di dimissioni al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto. Le singole giornate di ferie s'intendono ragguagliate ad otto ore e la retribuzione relativa sarà possibilmente corrisposta all'inizio del godimento delle ferie stesse, assicurando comunque al lavoratore un congruo acconto.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

Art. 102 Festività

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi di cui all' art. 23;

b) le festività di:

- 25 aprile (Anniversario della liberazione)

- 1° maggio (Festa del lavoro)

- 2 giugno (Festa della Repubblica)

c) le festività di cui appresso:

1) Capodanno (1° gennaio)

2) Epifania (6 gennaio)

3) Lunedì di Pasqua (Mobile)

4) Assunzione di M.V. (15 agosto)

5) Ognissanti (1° novembre)

6) Immacolata Concezione (8 dicembre)

7) Natale (25 dicembre)

8) S. Stefano (26 dicembre)

d) le festività di cui ai punti b), c), e) sono equiparate a 8 ore giornaliere se cadenti dal lunedì al venerdì; se cadenti di sabato o domenica sono equiparate a ore 6,66 per gli operai.

e) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede l'impresa. Qualora la festività coincida con altra festività, le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data o il pagamento della stessa.

Per le festività verrà applicato il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90, di cui ai punti c) e d).

Nei casi di assenza dal lavoro, il giorno festivo di cui al punto d) per i quali i lavoratori percepiscono un trattamento a carico dei relativi istituti previdenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.) l'impresa integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti predetti fino a raggiungere le retribuzioni normali che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Per quanto riguarda la festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 103 Sospensione del lavoro

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, le Organizzazioni sindacali periferiche, su richiesta di una delle parti, potranno incontrarsi per un esame della situazione.

Art. 104 Gratifica natalizia

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa.

Ai fini della maturazione del rateo di gratifica natalizia sarà considerata utile la frazione di mese superiore ai 15 gg.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei periodi previsti di conservazione del posto, i periodi di assenza per gravidanza e puerperio ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti.

Art. 105 Aumenti periodici di anzianità

A partire dal 1° gennaio 1985 il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età, l'anzianità decorre:

- a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 1993;
- b) dal 1° gennaio 1993, per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica.

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentanti, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti c.c.n.l.

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

Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di 5 bienni.

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

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

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

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1985 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1984 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Lo scatto di anzianità in corso di maturazione al 31 dicembre 1984 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente maturate. Tale somma verrà riassorbita nel primo scatto al 5% al momento della maturazione di questo.

A partire dal 4 dicembre 1998 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni.

Alla data del 31 dicembre 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

Categorie	Importo massimo in euro
1 ^a S	195,22
1 ^a	165,27
2 ^a	149,26
3 ^a	122,92
4 ^a	111,04
5 ^a	103,80
6 ^a	94,00

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 4 dicembre 1998 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

Categorie	Valore scatto in euro
1 ^a S	35,43
1 ^a	29,95
2 ^a	27,04
3 ^a	22,27
4 ^a	19,84
5 ^a	18,14
6 ^a	16,70

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori della presente Parte prima (Operai).

Per i lavoratori di cui alla presente Parte prima (Operai), in forza alla data del 31 dicembre 1984, restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. 26 luglio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero concordare, con altre Associazioni di datori di lavoro, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

Art. 106 Trattamento in caso di malattia o infortunio

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, il lavoratore è tenuto a comunicare con tempestività la propria assenza al datore di lavoro. Fatti salvi i casi di giustificato impedimento o cause di forza maggiore, l'assenza dovrà essere comunicata entro il normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica. Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda con le diverse modalità stabilite dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, salvo i casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio del lavoratore soltanto attraverso i servizi degli istituti previdenziali di competenza.

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 9 mesi.

Nel caso di più assenze per malattia il periodo di assenza si intende riferito ad un arco temporale di 24 mesi.

Le malattie in corso alla data di stipula del presente accordo manterranno il periodo di conservazione del posto previsto dalla precedente regolamentazione, pari a 6 mesi.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dei postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dello stesso con il solo diritto al t.f.r. Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere, su richiesta scritta del lavoratore, un periodo di aspettativa non superiore a tre mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per la quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- b) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

Le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione di fatto. Tale integrazione verrà corrisposta a partire dal quarto giorno compreso.

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza rientranti nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Nel caso di malattia di durata superiore a 7 (sette) giorni 9 (nove) giorni l'integrazione decorrerà dal primo giorno di malattia.

Le integrazioni di cui sopra saranno corrisposte per una durata massima di 150 giorni, fatte salve le condizioni di migliore favore.

Le malattie in corso alla data di stipula del presente accordo manterranno i trattamenti economici previsti dalla precedente regolamentazione.

Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro che sia ascrivibile alla responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte per il trattamento come sopra regolato, restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti del detto importo.

Aspettativa non retribuita per malattia/infortunio

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comporto, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta ai lavoratori di assolvere alle precedenti mansioni.

Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti.

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

Dichiarazione delle parti

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/I/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

Art. 107 Divieti

È proibito al lavoratore di prestare l'opera propria presso imprese diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Art. 108 Consegna e conservazione degli utensili personali

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

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

È preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli armadietti, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto alla impresa di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione stessa.

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

Il lavoratore deve interessarsi di fare elencare per iscritto gli oggetti di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 109 Assenze

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5% al 20% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate.

L'importo della multa non potrà mai superare 3 ore di retribuzione.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, il lavoratore può essere licenziato ai sensi dell'art. 136 (licenziamento per mancanze).

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

Art. 110 Permessi

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

Art. 111 Custodia metalli preziosi

Al lavoratore incaricato di custodire e distribuire metalli preziosi o leghe, sarà riconosciuto un trattamento pari a quello previsto dall'art. 145

Art. 112 Preavviso di licenziamento e dimissioni

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 36 (licenziamento per mancanze) e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene il lavoratore:

Anni di servizio	Cat. 1S-1-2	Cat. 3-4	Cat. 5-6
Fino a 5 anni	45	25	8
Oltre 5 anni e fino a 10	50	40	12
Oltre 10 anni	60	45	18

I giorni indicati in tabella si intendono di calendario.

Per i periodi di preavviso in corso alla data di stipula del presente accordo vale la normativa prevista dal c.c.n.l. 16 giugno 1989.

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione, compatibilmente con le esigenze di lavoro.

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

Art. 113 Indennità di anzianità e trattamenti di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un'indennità d'anzianità da calcolarsi secondo quanto disposto dalle vigenti disposizioni di legge nelle seguenti misure:

1) per anzianità di servizio dal 31 dicembre 1972 al 31 dicembre 1973:

- gg. 7 pari a 56 ore di retribuzione;

2) per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974:

- gg. 9 dal 1° al 5° anno compiuto pari a 72 ore di retribuzione;

- gg. 13 dal 6° al 15° anno compiuto pari a 104 ore di retribuzione;

- gg. 15 oltre i 15 anni compiuti pari a 120 ore di retribuzione.

Le predette norme valgono per il computo dell'indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1° giugno 1982 il trattamento di fine rapporto viene regolato dall'art. 2120 del codice civile, dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, e da quanto previsto al punto 2), primo comma, del presente articolo.

A far data dal 1° gennaio 1990 il t.f.r. viene computato nella misura prevista dall'art. 1 della legge n. 297/1982.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del cod. civ., convengono che a decorrere dalla firma della presente ipotesi, la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto. 1988

Parte seconda (impiegati)

110

Art. 114 Passaggio temporaneo di mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni inerenti alla categoria ed al gruppo a cui è stato assegnato.

In relazione alle esigenze aziendali, il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'impresa.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, il lavoratore passerà a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Il passaggio di categoria previsto dal precedente comma, dovrà essere effettuato anche nel caso in cui le mansioni di categoria superiore vengano disimpegnate dal lavoratore continuativamente, purché la somma dei singoli periodi, nel giro massimo di tre anni, raggiunga mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare o richiamo di durata non superiore alla durata del servizio di leva, aspettativa, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore nelle sue precedenti mansioni.

Al lavoratore comunque assegnato a compiere mansioni inerenti a categoria superiore a quella di appartenenza deve essere corrisposto in aggiunta alla sua normale retribuzione, un adeguato compenso non inferiore alla differenza tra la predetta sua normale retribuzione e quella che gli sarebbe spettata in caso di passaggio definitivo, alla categoria superiore.

Art. 115 Aumenti periodici di anzianità

A partire dal 1° gennaio 1985 il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici per i lavoratori con meno di 20 anni di età l'anzianità decorre:

- a) dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 1993;
- b) dal 1° gennaio 1993, per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica.

Le OO.AA. e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentanti, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici dopo il compimento del 20° anno di età contenuta nei precedenti c.c.n.l.

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

Ai fini del computo degli aumenti si considera un massimo di 5 bienni.

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

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

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

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1985 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1984 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Lo scatto di anzianità in corso di maturazione al 31 dicembre 1984 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente maturate. Tale somma verrà riassorbita nel primo scatto al 5% al momento della maturazione di questo.

A partire dal 4 dicembre 1998 sono previsti due meccanismi diversi per il calcolo degli aumenti periodici di anzianità così come di seguito specificato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni.

Alla data del 31 dicembre 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti alla presente intesa, pari a:

Categorie	Importo massimo in euro
1 ^a S	195,22
1 ^a	165,27
2 ^a	149,26
3 ^a	122,92
4 ^a	111,04
5 ^a	103,80
6 ^a	94,00

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 4 dicembre 1998 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

Categorie	Valore scatto in euro
1 ^a S	35,43
1 ^a	29,95
2 ^a	27,04
3 ^a	22,27
4 ^a	19,84
5 ^a	18,14
6 ^a	16,70

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

La presente normativa si applica a tutti i lavoratori della presente Parte Seconda (Impiegati). Per i lavoratori di cui alla presente Parte Seconda (Impiegati) in forza alla data del 31 dicembre 1984, restano in vigore le condizioni del c.c.n.l. 26 luglio 1993.

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero concordare, con altre Associazioni di datori di lavoro, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, previo incontro per accertare la loro applicabilità con verbale redatto tra le Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l., si intendono estese alle aziende

che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Organizzazioni artigiane firmatarie del presente c.c.n.l.

Art. 116 Festività

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi;

b) le festività del:

- 25 aprile (Anniversario della Liberazione)

- 1° maggio (Festa del lavoro)

- 2 giugno (Festa della Repubblica)

c) le festività di cui appresso:

- Capodanno (1 gennaio)

- Epifania

- il lunedì dopo Pasqua

- Assunzione di M.V. (15 agosto)

- Ognissanti (1 novembre)

- Immacolata Concezione (8 dicembre)

- Natale (25 dicembre)

- S. Stefano (26 dicembre)

Per quando riguarda la festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (4 Novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico per le festività che coincidono con la domenica;

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono.

Per il trattamento delle festività punto b) valgono le norme di legge.

Le ore di lavoro compiute durante i giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari a 1/26 della retribuzione stessa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno compensativo. Al trattamento, in parola, si aggiunge inoltre, per coloro che lavorino di domenica, il compenso previsto dall' art.22

Art. 117 Ferie

Il lavoratore ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione globale di fatto come se avesse prestato servizio pari a:

- per anzianità da 1 a 18 anni compiuti: 4 settimane retribuite;

- per anzianità oltre i 18 anni: 4 settimane più 5 giorni retribuiti.

I giorni festivi di cui all'art.116 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie. All' impiegato che all' epoca delle ferie non ha maturato il diritto all' intero periodo delle ferie per non aver un'anzianità di almeno un anno di servizio continuativo presso l'azienda spetterà per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al 1 comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda. In caso di licenziamento o di dimissioni del lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento delle ferie.

In caso di richiamo in servizio nel periodo di ferie sarà corrisposto all' impiegato il rimborso delle spese relative al viaggio.

Nel rispetto delle normative contrattuali e legislative, a fronte di specifica richiesta del lavoratore, è consentita tramite accordo con l'impresa, la fruizione anche in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza retribuita contrattualmente previste, tenuto conto delle necessità organizzative dell'impresa.

Art. 118 Calcolo per ferie non godute, festività lavorate e straordinario

Agli effetti delle ferie non godute, delle festività lavorate, dello straordinario i calcoli dell'indennità si effettuano con la seguente formula:

Mensilità x ore lavorate

173

Art. 119 Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui si riferisce la retribuzione (stipendio, eventuale incentivo di produzione, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 3 mesi dal giorno del pagamento, affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Tanto in pendenza dal rapporto di lavoro quanto alla fine di esso in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi la retribuzione, dovrà intanto essere corrisposta all' impiegato la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte dell'impiegato stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Art. 120 Tredicesima mensilità

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore in occasione della ricorrenza natalizia una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato alla intera retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o cessazione di impiego durante il corso dell'anno il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13 mensilità quanti i mesi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 121 Indennità maneggio denaro-cauzione

Il lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità pari a 6% minimo dello stipendio della categoria o gruppi di appartenenza e delle indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all' impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a norme del garante e garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

Art. 122 Trattamento di malattia o infortunio

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, il lavoratore è tenuto a comunicare con tempestività la propria assenza al datore di lavoro. Fatti salvi i casi di giustificato impedimento o cause di forza maggiore, l'assenza dovrà essere comunicata entro il normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica. Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda con le diverse modalità stabilite dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, salvo i casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

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

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni compiuti.
- c) 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti

Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate l'azienda possa concedere, su richiesta scritta del lavoratore, un periodo di aspettativa non superiore a tre mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale".

Per le anzianità di cui al punto a): intera retribuzione globale per i primi 2 mesi: metà per i 4 successivi; per le anzianità di cui al punto b): intera retribuzione globale per i primi 3 mesi; metà retribuzione per i 5 mesi successivi.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro al lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

Il lavoratore soggetto all'assunzione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

- 1) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per l'eventuale periodo d'infortunio e di malattia professionale eccedente quello di cui ai punti a) e b) il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto 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 il servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò avvenga e l'impresa non procede al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità per licenziamento.

Per l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia o infortunio per i lavoratori valgono le norme regolanti la materia.

Per i lavoratori coperti da assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, per dimissioni, ferie, 13 mensilità, ecc.).

Aspettativa non retribuita per malattia/infortunio

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comporto, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta ai lavoratori di assolvere alle precedenti mansioni.

Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti.

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

Dichiarazione delle parti

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/I/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

Art. 123 Doveri del lavoratore

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- 1) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi di produzione aziendale;
- 4) non abusare, dopo risolto il contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

A sua volta l'impresa può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano nei limiti di cui al presente comma, e comunque, quelli previsti dall'art. 2125 del CC;

- 5) avere cura dei locali, del mobilio, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati;

6) il lavoratore deve astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, azioni che possano distorglierlo dall'espletamento delle mansioni affidategli.

Art. 124 Assenze e permessi

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Sempreché ricorrano giustificati motivi compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Dichiarazione a verbale

La dichiarazione di cui al 2 comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Art. 125 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle parti senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene il lavoratore.

Anni di servizio	1S, 1, 2 cat.	3, 4, 5, 6 cat.
Fino a 5 anni	1 mese e mezzo	1 mese
Oltre 5 anni e fino a 10	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre i 10 anni	2 mesi e mezzo	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

È facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1 comma di troncare il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso stesso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'impresa concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'impresa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicati per iscritto.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità è computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità

Art. 126 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese, almeno quindici giorni, verranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, gli eventuali premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi la retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato nonché l'indennità di contingenza.

Le predette norme valgono per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31-12-1982.

Per l'anzianità maturata a decorrere dal 1-6-1982 il trattamento di fine rapporto di lavoro viene regolato dall'art. 2120 del Codice Civile e dalla legge 29-5-1982 n. 297.