FITESC

*Federazione Italiana Terzo settore e Cooperazione*

---

CIU

*Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali*

---

---

# Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti delle Imprese Artigiane

L'anno 2024 il giorno 1 del mese di marzo, in Roma, presso la sede della Fitesc

tra

**FITESC Federazione Italiana Terzo Settore e Cooperazione**, rappresentata dal Presidente Marco Bruno Flavio Mancini;

FEDERAZIONE ITALIANA TERZO SETTORE E COOPERAZIONE F.I.TE.S.C.

**CIU-Confederazione** rappresentata dal Presidente dott.ssa Gabriella Ancora;

Confederazione Italiana di Unioni delle Professioni Intellettuali CIU

**A.D.L.I. Associazione Datori di Lavoro Italiani,** rappresentata dal Presidente Mattia Mingardo.

A.D.L.I.
Associazione Datori di Lavoro Italiani
35129 Padova
P.IVA 92218440281
Numero Verde: 800974401

si è stipulato

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Imprese Artigiane.

# Artigianato - Aziende artigiane: CCNL, 01 marzo 2024

**Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende artigiane**

L'anno 2024, il giorno 01 del mese di marzo in Roma, la Federazione Italiana Terzo Settore e Cooperazione, in sigla F.I.TE.S.C., la Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali, in sigla C.I.U.Unionquadri, l'Associazione di Datori di Lavoro Italiani Federazione lavoratori aziende italiane trasporti e servizi in sigla A.D.L.I., si è stipulato il presente Contratto Collettivo di Lavoro per i dipendenti delle aziende artigiane, Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

## Premessa generale

I principi ispiratori del CCNL sono quelli:

1) di tutela e rappresentanza effettiva dei lavoratori e delle aziende;
2) del metodo partecipativo per il coinvolgimento di lavoratori e aziende con l'obiettivo di trovare soluzioni per la tutela ed il miglioramento delle condizioni dei lavoratori e per la tutela della competitività delle aziende;
3) dello sviluppo di politiche mirate all'acquisizione di competenze garantendo una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole sia l'ingresso sia la permanenza nel mondo del lavoro, nonché di politiche mirate allo sviluppo di ricerca e innovazione e alla valorizzazione del capitale umano;
4) della realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di informazioni rispondente alle esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'accrescimento degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro;
5) della valorizzazione del sistema della bilateralità.
   In ragione di questo, le Organizzazioni firmatarie esprimono la volontà di favorire corretti e proficui rapporti mediante l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e mediante la concreta realizzazione di un più evoluto sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche per garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti.

## Parte generale

### Art. 1 Sfera di applicazione del CCNL

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica ai dipendenti delle aziende artigiane, così come definite dalla legislazione vigente, operanti nel:

- settore della metalmeccanica e dell'installazione di impianti;
- settore orafo, argentiero, della bigiotteria e della orologeria ed affini;
- settore odontotecnico;
- settore restauro artistico di beni culturali.

**- Settore della metalmeccanica e della installazione di impianti**

Rientrano in tale settore i dipendenti:

1. dei laboratori od officine appartenenti tradizionalmente al settore metalmeccanico, destinati:

a. alla lavorazione e produzione dei metalli nonché costruzioni di manufatti nei quali le parti metalliche richiedono la maggiore quantità di lavoro;
b. alle lavorazioni artistiche eseguite sui metalli e leghe di metalli non pregiati;

Esempio:

- imprese di meccanica di precisione (esclusa la fabbricazione di monete, medaglie, oreficeria, argenteria, orologi ed affini),
- tornerie in genere,
- imprese di produzioni varie di ferro, ghisa, acciaio, piombo e leghe di metalli non pregiati,
- imprese di verniciatura o di saldatura,
- imprese di costruzione di macchinari,
- imprese di fabbricazione e riparazione di strumenti musicali in metallo;

2. delle modellerie metalliche e delle fonderie di seconda fusione e di leghe leggere;

Esempio:

- fonderie di bronzo,
- fonderie di seconda fusione di ghisa, di metalli non ferrosi e di leghe leggere,
- fabbricazione di ogni tipo di modello per fonderie,
- laboratori galvanici.

3. delle imprese di installazione, riparazione e manutenzione di impianti:

a. meccanici,
b. idraulici,
c. termici,
d. di condizionamento,
e. idro-termo-sanitari anche realizzati con l'impiego di tubazioni e/o componenti e/o materiali non metallici, elettrici, telefonici,
f. di reti/linee elettriche e/o telefoniche e/o telematiche,
g. di sollevamento di cose e/o persone,
h. radiotelevisivi,
i. elettrodomestici,
j. a gas,
k. antincendio ed affini o similari;

4. delle imprese operanti nei settori dell'assistenza, manutenzione e riparazione dei veicoli.

Esempio:

- carrozzerie,
- meccanica-motoristica,
- elettrauto,
- gommisti,
- centri di revisione,
- autolavaggi,
- installatori e manutentori di sistemi di autotrazione alimentati a GPL e metano,
- riparatori moto e cicli,
- imprese di soccorso stradale.

5. delle imprese di produzione, installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature elettroniche;
6. delle imprese di produzione, e relativa installazione, di manufatti composti prevalentemente da metalli per allestimento di stand, punti vendita, negozi, mostre e fiere, con la realizzazione dei relativi impianti per l'illuminazione e relative parti grafiche;

7. della produzione, e relativa installazione, di manufatti composti prevalentemente da metalli e relative strutture portanti, per impianti pubblicitari da interno e da esterno (insegne luminose e non, targhe, cartellonistica, segnaletica, ecc.);
8. delle imprese che eseguono montaggi e/o smontaggi:
   - di ponteggi;
   - di scaffalature;
   - di mobili;
   - di componenti di varia natura.

**- Settore orafo, argentiero, della bigiotteria e della orologeria ed affini.**

Rientrano in tale settore i dipendenti delle imprese aventi i requisiti previsti dalla legislazione vigente, ed in particolare:

1. i laboratori appartenenti tradizionalmente al settore orafo, argentiero e affini destinati alla lavorazione dei metalli preziosi, nonché all'attività di restauro e alla riparazione e costruzione di manufatti dei quali le parti metalliche (metalli preziosi) richiedono la maggiore quantità di lavoro;
2. le imprese che effettuano lavorazioni eseguite su metalli e leghe di metalli pregiati;
3. i costruttori e riparatori di orologi.

Esempio:

- Orafi;
- Argentieri;
- Bigiottieri;
- Gioiellieri;
- Casse;
- Incisori;
- Incastonatori;
- Smaltatori e Miniaturisti;
- Lavorazione pietre preziose;
- Lavorazione pietre dure;
- Imprese galvaniche che lavorano esclusivamente per il settore orafo e/o argentiero;
- Attività di realizzazione di modelli.

**- Settore odontotecnico.**

Rientrano i dipendenti delle imprese che esercitano la loro attività nel settore odontotecnico così come definito dalla legislazione vigente.

**- Settore del restauro artistico di beni culturali.**

**Art. 2 Divieto di discriminazione**

E' vietato - secondo i principi e le norme della Costituzione e dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970) - realizzare discriminazioni, dirette o indirette, per ragioni ricollegabili a razza, etnia, fede religiosa, sesso, orientamento sessuale, politiche sindacali o associative e a diverse convinzioni etiche.

**Art. 3 Azioni positive in tema di violenza e molestie sul luogo di lavoro**

Le parti stipulanti - in conformità alla legge 15 gennaio 2021, n. 4 (di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21.06.2019) - dispongono:

i. l'attuazione, in consultazione con i lavoratori ed i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;

ii. l'inserimento della violenza e delle molestie, e anche dei connessi rischi psico-sociali, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
iii. l'individuazione dei pericoli e l'esame dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, nonché l'adozione di misure utili a prevenirli e arginarli;
iv. l'offerta sia di informazioni sia di formazione ai lavoratori e agli altri soggetti interessati, con modalità accessibili, circa i pericoli e i rischi identificati di violenza e di molestie e circa le relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al precedente punto i).

Le parti firmatarie si adoperano affinché:

I. la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano oggetto di specifiche politiche nazionali allo stesso modo di quelle in materia di salute e sicurezza, di parità e non discriminazione sul lavoro e in materia di migrazione;
II. siano forniti ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle rispettive organizzazioni nonché alle autorità competenti, misure di orientamento, risorse, formazione o altri strumenti, con modalità accessibili, riguardo i temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro ivi comprese la violenza e le molestie di genere;
III. siano attuate specifiche iniziative sulla materia ivi comprese campagne di sensibilizzazione.

**Art. 4 Contrattazione integrativa**

La contrattazione integrativa si realizza a livello aziendale o territoriale.
La contrattazione aziendale può essere esercitata solo in relazione alle materie per cui questa possibilità è prevista e solo nei limiti e secondo le procedure specificatamente stabilite fermo restando, comunque, che la contrattazione aziendale non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.
I contratti collettivi aziendali possono definire - anche in via sperimentale e temporanea - intese specifiche modificative di regolamentazioni delineate dal presente Contratto Collettivo circa le materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro o al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di significativi investimenti ed al fine di favorire lo sviluppo economico e occupazionale dell'impresa.

**<u>Diritti di informazione e consultazione sindacale</u>**

**Art. 5 Livello nazionale**

Ogni anno - generalmente entro il primo quadrimestre - le associazioni stipulanti si riuniranno per eseguire un'analisi congiunta sulle dinamiche strutturali del settore e sulle prospettive di sviluppo con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.
Le parti vigileranno sull'andamento del mercato anche tramite l'assistenza tecnica dell'Ente bilaterale nazionale.
Saranno anche oggetto di informazioni e di analisi congiunta: i) lo stato e la dinamica sia quantitativa sia qualitativa dell'occupazione nell'intero settore, scomposto per età, genere, area geografica, settori di utilizzo, dimensione aziendale, area professionale, durata media della missione e relative casistiche, tipologie di rapporto (ad esempio: tempo determinato o part time); ii) la formazione e la riqualificazione professionale.

**Art. 6 Livello territoriale**
Ogni anno - generalmente entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso - sia a livello regionale sia a livello provinciale le parti stipulanti forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

**Art. 7 Livello aziendale**
Le imprese artigiane di particolare rilevanza nell'ambito del settore che siano distribuite in più esercizi situati in diverse zone del territorio nazionale o regionale e che rivestano una considerevole influenza nel settore in cui operano (perché collegate strategicamente alle esigenze di sviluppo dell'economia nazionale e regionale) nonché le aziende con più di 100 dipendenti, forniranno a richiesta delle parti - di norma annualmente ed in una specifica riunione - alle Organizzazioni sindacali competenti (nazionali, regionali o territoriali) informazioni sulle prospettive aziendali e su possibili progetti che comportino nuovi insediamenti.
Nel corso di questa riunione le Organizzazioni sindacali verranno informate delle prevedibili conseguenze dei predetti investimenti sui criteri della loro localizzazione e sui rapporti di lavoro con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.
Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori verranno preventivamente informate in merito ad eventuali modifiche ai piani già esposti che comportino variazioni sostanziali in punto di livelli occupazionali.

**Diritti sindacali**

**Art. 8 Assemblea**
Sono riconosciute a ogni lavoratore dipendente 10 ore annue di permessi retribuiti per l'esercizio del diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali.
Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro e le assemblee si terranno, preferibilmente, all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro.
L'assemblea si svolge, di norma, fuori dai locali dell'impresa ma, in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno dell'impresa a seguito di accordo tra datore di lavoro e dipendenti.
La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con un preavviso di almeno 48 ore (o di almeno 24 ore, in caso di emergenza) e con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

**Strumenti paritetici nazionali**

*Premessa*
La bilateralità rappresenta un importante strumento per la gestione e la regolamentazione del conflitto industriale attraverso un approccio più collaborativo e partecipativo.
La continuità e la regolarità degli incontri tra le parti sociali riveste una importanza cruciale al fine del proficuo esercizio della bilateralità.

**Art. 9 Ente bilaterale nazionale**
Le Parti convengono sull'importanza della bilateralità nella gestione delle relazioni sindacali e, quindi, convengono che l'Ente Bilaterale nazionale, denominato TE.SE.CO. costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

**Art. 10 Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**

In ossequio al d.lgs. 81/08, il numero dei rappresentanti per la sicurezza (RLS) è così individuato:

a) n. 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive sino a 200 dipendenti;

b) n. 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;

c) n. 6 rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;

sono salve, sul punto, le clausole più favorevoli dei contratti aziendali definite in relazione alle specificità dei rischi presenti nell'azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, non può subire alcun pregiudizio in ragione dello svolgimento delle sue attività. Nei confronti del rappresentante per la sicurezza si applicano le tutele stabilite dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale prevista dall'art. 50, comma 1, lettere e) ed f), del d.lgs. 81/2008 per il più proficuo espletamento del proprio incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi (DVR) custodito presso l'azienda laddove previsto.

Il rappresentante è tenuto a fare uso strettamente connesso al proprio incarico dei dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, rispettando il segreto aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per cui la legge prevede l'intervento consultivo dello stesso rappresentante.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Il rappresentante per la sicurezza, nell'espletamento delle sue funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA/RSU.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale e con le limitazioni stabilite dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza - eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda - deve segnalare al datore di lavoro le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.

Il rappresentante per la sicurezza, durante le visite nei luoghi di lavoro, è accompagnato, per ragioni organizzative e produttive, dal responsabile del servizio o da persona delegata.

Il rappresentante territoriale per la sicurezza deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite nei luoghi di lavoro, è di norma accompagnato da un esponente dell'associazione datoriale competente per territorio.

Il rappresentante della sicurezza ha diritto alla adeguata formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. g) del d.lgs. 81/2008. La formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge attraverso la concessione di permessi retribuiti in aggiunta a quelli già previsti per la sua attività.

La formazione in argomento deve prevedere, con specifico riferimento ai settori interessati, un programma di 32 ore sulle seguenti tematiche: conoscenze generali su obblighi e diritti stabiliti dalla normativa; conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio; metodologie minime di comunicazione.

I corsi di formazione sono organizzati dell'organismo paritetico regionale o comunque in collaborazione con quest'ultimo. Le Parti concordano che la "formazione base" per i RLS e i successivi corsi di aggiornamento possono essere assicurati anche in modalità di *e learning*, tenuto conto delle previsioni di cui all'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016 (relativo all'individuazione della durata e dei contenuti dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Protezione ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.). La formazione dovrà essere conforme alle previsioni del predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016 in punto di requisiti organizzativi, tecnici e didattici. In caso di modifiche e/o integrazioni normative sarà necessario adeguarvisi.

**Art. 11 Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Territorio (RLST)**
Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Territorio svolge le stesse attribuzioni di legge del RLS per un insieme di aziende ricomprese in uno specifico territorio.
Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Territorio è espressione dell'organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.lgs. 81/2008. L'OP designa ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 1.000 (mille) addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 250 imprese.

**Disciplina del rapporto di lavoro**

**Apprendistato**

**Art. 12 Contratto di apprendistato**
Il contratto di apprendistato è uno speciale contratto di lavoro finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani. La sua caratteristica principale è il contenuto formativo: l'azienda è obbligata a trasmettere le competenze pratiche e le conoscenze tecnico-professionali attraverso un'attività formativa che va ad aggiungersi alle competenze acquisite in ambito scolastico/universitario/di ricerca.
Il contratto si rivolge ai giovani nella fascia d'età 15-29 anni.
La durata minima del contratto di Apprendistato è di 6 mesi.

**Art. 13 Forma e contenuto del contratto**
Il contratto di Apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. In tale contratto 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; il periodo di prova; il rinvio al Piano Formativo Individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra indicazione contrattuale utile. Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il Piano Formativo Individuale (PFI).

**Art. 14 Durata**
La durata minima del contratto di apprendistato è non inferiore a sei mesi. Si applica la disciplina di cui agli artt. 42 e segg. D. Lgs. 81/2015.

**Art. 15 Obblighi del datore di lavoro**
Il datore di lavoro ha l'obbligo:
a) di impartire o di far impartire, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario affinché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né, in genere, a quelle a incentivo;
c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o non attinenti alla lavorazione o al mestiere per cui è stato assunto;
d) di accordare all'apprendista - senza operare trattenute sulla retribuzione - i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale sia interna sia esterna alle singole aziende.
Le aziende danno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

**Art. 16 Doveri dell'apprendista**
L'apprendista deve:
a) osservare le istruzioni del datore di lavoro (o della persona dal datore incaricata della sua formazione professionale) e seguire, col massimo impegno, gli insegnamenti impartiti;
b) seguire le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme stabilite dai regolamenti interni di azienda purché tali ultime norme non siano contrastanti con quelle contrattuali e di legge;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione;
d) prestare la propria opera con la massima diligenza.
L'apprendista deve frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo anche se in possesso di un titolo di studio.

**Art. 17 Trattamento normativo**
L'apprendista ha diritto al medesimo trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

**Art. 18 Regole in tema di formazione dell'apprendistato professionalizzante**
Si definisce "qualificazione" l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi - con diverse modalità quali: modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna, formazione a distanza "FAD" e strumenti *e-learning* - finalizzato ad acquisire l'insieme delle corrispondenti competenze.
A questo fine, le eventuali competenze trasversali - di base da conseguire sono individuate, con riferimento ai contenuti e alla durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione e avuto riguardo al grado di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.
La formazione professionalizzante è non inferiore a 80 ore medie annue retribuite (ivi compresa la formazione iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato- Regioni del 21 dicembre 2011), e può essere svolta anche *on the job*, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali, ecc. La formazione professionalizzante è integrata dall'offerta formativa pubblica, ove esistente, in conformità a quanto stabilito dall'art. 4, comma 3, del Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167.
Nel piano formativo individuale è indicato un tutore/referente aziendale - inserito nell'organizzazione dell'impresa e in possesso di professionalità adeguata - come figura di riferimento per l'apprendista.
L'apprendista deve frequentare, regolarmente e con diligenza, le iniziative formative sia esterne sia interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine, il datore di lavoro deve attestare l'attività formativa svolta.

**Art. 19 Rinvio alla legge**
Per quanto non disciplinato dal presente CCNL in materia di apprendistato e di istruzione professionale, si fa espresso riferimento alle disposizioni, di legge e regolamentari, vigenti in materia.

**Lavoro a tempo determinato, somministrazione, tempo parziale**

**Art. 20 Contratto a tempo determinato**
Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro. E' comunque consentita l'assunzione di personale con contratto a termine in tutti i casi o a tutte le condizioni previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato (D.Lgs.81/2015).
Il contratto a tempo determinato deve essere stipulato in forma scritta; l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore.
Nella lettera di assunzione sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro in conformità comunque agli artt. 19 e segg. D.Lgs.81/2015.

**Art. 21 Limiti quantitativi**
I datori di lavoro possono assumere dipendenti con contratto a tempo determinato solo entro il limite del 20% come stabilito dall'art. 23 D.Lgs.81/2015.
Le limitazioni quantitative all'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato di cui al comma precedente non riguardano le fasi di avvio di nuove attività; le start-up innovative; le attività stagionali; la sostituzione di lavoratori assenti; i lavoratori di età superiore a 50 anni.

**Art. 22 Contratto di somministrazione**
Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

**Art. 23 Proporzione numerica per la somministrazione**
L'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato non superiore al 20% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa,

ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività ovvero per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. La percentuale di cui sopra comprende anche i lavoratori assunti con contratti a termine causali.

**Art. 24 Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare nella somministrazione**

Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art. 7 della Legge n.300/1970.

L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

**Art. 25 Retribuzione nella somministrazione**

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

**Art. 26 Lavoro a tempo parziale; tipologia di lavoro a tempo parziale**

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

a. "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;

b. "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

c. "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e"verticale".

**Art. 27 Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale**

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, sia i nuovi assunti, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali

Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

**Art. 28 Assunzione e trasformazione a tempo parziale**

Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, deve essere stipulato per iscritto.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, degli altri elementi previsti dal presente CCNL in relazione all'assunzione a tempo pieno.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

**Art. 29 Obblighi di comunicazione**

Il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare.

**Art. 30 Clausole di flessibilità ed elastiche**

In applicazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 4, del D.Lgs.n.81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:

a) la collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
b) la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.

L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva.

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

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.
Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole elastiche debbono essere retribuite, relativamente alle sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con la maggiorazione del 2% della quota oraria della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL.
Le ore di lavoro richieste a seguito di una variazione in aumento saranno retribuite, limitatamente alle ore per cui la variazione viene richiesta, con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 20%.
Le suddette maggiorazioni non si applicano:

a) in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
b) qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;
c) qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.

Nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle 40 ore settimanali, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale. Resta comunque salvo l'utilizzo della banca delle ore.

**Art. 31 Prestazioni supplementari e straordinarie**

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore a cui si riferisce il presente CCNL, il datore di lavoro, in attuazione dell'art.6 c.2 del D.Lgs.n.81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

a) prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;
b) prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente CCNL.

Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata fino alle 8 ore giornaliere, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art. 5 c. 2 del D.Lgs.n.81/2015.
Le parti prevedono che le ore supplementari non siano facoltative.
L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare e/o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento e/o provvedimento disciplinare.
È prevista una maggiorazione della retribuzione per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro supplementare nella misura del 10% rispetto alla paga base.
Per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario valgono le normali maggiorazioni di cui al presente CCNL
Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

**Art. 32 Retribuzione del lavoratore a tempo parziale**

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

In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

a) l'importo della retribuzione oraria;
b) la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
c) la maternità;
d) la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
e) l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
f) l'accesso ai servizi aziendali;
g) i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
h) i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n.300/1970 e successive modificazioni.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

**Art. 33 Consistenza dell'organico aziendale in caso di presenza di lavatori part time**

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

**Art. 34 Trasformazione da e verso il part time; diritto di precedenza**

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario prevedendone una durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a 6 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.

In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3 c.3 della legge 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della Legge n.104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001 n.151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.
In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.
In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle da assumere. Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verifichino le condizioni per la suddetta trasformazione.

## Lavoro agile e lavoro a distanza

In relazione alla regolamentazione di cui all'art. 18 e segg. della Legge 22 maggio 2017, n. 81, il presente CCNL disciplina il Lavoro Agile subordinato ossia quella particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che permette al lavoratore di organizzare la propria attività lavorativa con maggiore flessibilità, non prevedendo vincoli specifici in tema di orario di lavoro e di luogo di svolgimento della prestazione.
*Lavoro agile e lavoro a distanza.*
Le parti distinguono il lavoro agile, come definito nel presente titolo, dal lavoro a distanza (o telelavoro), intendendo, quest'ultimo, quale modalità dislocata, diversa da quella regolata dagli artt. 18 e ss L.81/17, di svolgimento della prestazione lavorativa ordinaria presso il domicilio del lavoratore con postazione fissa ed orario di lavoro predefinito.
*Definizione di Lavoro Agile*

1. La prestazione lavorativa è svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal presente Contratto Collettivo.
2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento delle mansioni lavorative.
3. L'accordo riguardante le modalità di lavoro agile deve essere stipulato per iscritto e disciplina: l'esecuzione della prestazione svolta all'esterno dei locali aziendali; gli strumenti da utilizzare; i tempi di riposo e di lavoro; la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni. I rapporti di Lavoro Agile possono essere sia instaurati "*ex novo*" sia trasformati partendo da rapporti originariamente svolti all'interno dei locali aziendali. Il lavoratore agile è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione "*ex novo*", presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione. I rapporti di lavoro agile sono disciplinati dai seguenti principi:

a) volontarietà degli accordi sul punto;
b) reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà di cui al precedente punto a);
c) parità di trattamento e pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
d) definizione delle condizioni riguardanti la prestazione da espletarsi in regime di Lavoro Agile, come la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
e) garanzia di mantenimento del medesimo grado di impegno professionale da parte del singolo lavoratore, ossia di mantenimento di livelli qualitativi analoghi rispetto all'attività svolta nella struttura lavorativa;
f) specificazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa ivi inclusi i rientri nei locali della struttura lavorativa;
g) assunzione, in capo al datore di lavoro, dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica utilizzata;
h) inviolabilità del domicilio del lavoratore salvi gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
i) inapplicabilità al lavoratore agile o *smart worker* delle norme sull'orario di lavoro e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore;
j) le parti dell'accordo di instaurazione e/o trasformazione della modalità del lavoro agile sono il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, può essere assistito dalla RSU/RSA, o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo
   Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite Lavoro Agile concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.
k) il lavoratore può richiedere l'accesso al lavoro agile per cause di salute, di sicurezza (mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona. Il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al lavoro agile o smart working.
l) In tutti i casi, il datore fornisce al lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, alla specificità del lavoro da svolgere, alla durata (se a tempo pieno o parziale,

fermo restando che la disciplina delle ore di lavoro è quella prevista dal presente Contratto Collettivo), ai tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, al/ai giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro (nei casi di contratto a tempo pieno) e provvede alla consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e la protezione della riservatezza del lavoratore.

*Diritti collettivi*

I lavoratori agili hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda, incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione tra questi lavoratori ed i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste. I lavoratori agili sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori in conformità a quanto stabilito dal presente Contratto Collettivo.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del Lavoro Agile in conformità a quanto previsto dal presente CCNL.

*Retribuzione*

La retribuzione per il lavoratore agile è quella prevista dal presente Contratto Collettivo. Il lavoratore agile fruisce degli stessi diritti - garantiti dalla legislazione e dal presente Contratto Collettivo - previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia - in ragione delle peculiari caratteristiche del lavoro agile - si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi, di natura collettiva e/o individuale, fermo restando il rispetto del principio di buona fede anche nell'esecuzione degli stessi accordi. In ogni caso il datore deve applicare il Contratto Collettivo per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.

*Particolari indennità*

Nel caso di lavoro da casa, all'interno dell'accordo scritto per l'accesso al lavoro agile, deve essere stabilito un rimborso, a carico del datore, per il consumo di energia elettrica e del collegamento internet che deve essere proporzionale all'effettivo consumo che sopporta il lavoratore per le sole ore di lavoro, inclusa la pausa-disconnessione, previste dal CCNL e dall'eventuale contratto aziendale.

*Sistema di comunicazione*

Il lavoratore agile è obbligato - salvo patto contrario espresso - a rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi per iscritto nel patto di lavoro agile (a livello individuale o di unità lavorativa) al fine della ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di impossibilità a rendersi disponibile in tali fasce temporali il lavoratore è tenuto a darne motivata comunicazione al datore di lavoro, anche per via telematica.

Il datore di lavoro è obbligato al rispetto del diritto alla riservatezza del lavoratore agile.

L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultar proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali ferma, in ogni caso, l'osservanza dell'art. 4 della legge 300/1970.

*Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa*

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore agile deve rendersi disponibile per il tempo necessario

per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato, a tutti gli effetti, attività lavorativa.

*Controlli a distanza*

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione delle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

A tal riguardo, il datore di lavoro è obbligato ad illustrare preventivamente al lavoratore agile le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni del software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Nell'accordo individuale di lavoro agile il datore può indicare le ulteriori modalità di svolgimento dei controlli, anche indiretti, delle prestazioni rese.

*Diritti sindacali*

Ai lavoratori agili è riconosciuto il diritto di partecipazione all'attività sindacale che si svolge all'interno della struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o di altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tali ultimi strumenti devono essere finalizzati e funzionali a consentire ai lavoratori agili di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa.

L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente Contratto Collettivo.

*Organizzazione della struttura lavorativa*

Il lavoro agile costituisce una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa subordinata. Siffatta modifica non incide, pertanto, sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sull'assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Il lavoratore deve comunicare anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro.

*Dovere di diligenza e riservatezza*

Il lavoratore agile è obbligato a prestare la sua opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro in conformità con gli artt. 2104 e 2105 c.c.. Il lavoratore agile non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro.

*Formazione*

Le parti concordano sulla necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi e quindi si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare e a mantenere un adeguato livello di professionalità e di socializzazione dei lavoratori agili.

*Diritti di informazione*

Il datore deve organizzare i propri flussi di comunicazione in modo tale da garantire un'informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori e per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il datore provvedere ad inviare via email al lavoratore agile una copia del presente Contratto Collettivo, intendendosi, con ciò, assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate anche con supporti telematici/informatici (e quindi anche via email). Il datore provvede anche ad una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

*Postazioni di lavoro*

Le prestazioni di lavoro agile possono essere svolte dal lavoratore in ogni luogo idoneo che, quindi, deve garantire un'adeguata connessione internet e telefonica, il rispetto della riservatezza delle comunicazioni con il datore di lavoro e la sicurezza del lavoratore. A tal uopo, l'accordo individuale di lavoro agile può meglio specificare le caratteristiche del luogo ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione in lavoro agile.

Il lavoro agile può svolgersi anche presso l'abitazione del lavoratore.

Il datore ha la responsabilità di adottare misure appropriate - in particolare per quel che riguarda il software - atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore agile per fini professionali. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Il lavoratore agile è responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro informa il lavoratore agile, in particolare, in merito:

a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;

b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

*Strumenti di lavoro*

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro, in materia di responsabilità e in materia di costi deve essere, specificamente ed esplicitamente, definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge e dal presente CCNL.
2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'istallazione e della manutenzione degli strumenti necessari al lavoratore agile, salvo che quest'ultimo non faccia uso di strumenti propri e il lavoratore è invece responsabile dell'uso e della custodia degli strumenti aziendali affidati.
3. Ove il lavoro agile venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e ad un buono pasto giornaliero.
4. Il datore di lavoro fornisce al lavoratore agile dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il datore, in conformità a quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal lavoratore agile.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro, il lavoratore agile deve darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
7. Il lavoratore agile deve avere debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non può raccogliere né diffondere materiale illegale via internet.
8. Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente punto 7, può essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente Contratto Collettivo.

*Verifica dell'attività lavorativa*

Il datore di lavoro o suo incaricato, attraverso lo strumento della *webcam*, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato al lavoratore agile alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansione in presenza nei locali aziendali.

Allo stesso modo di cui al precedente comma, il lavoratore agile ha diritto di dialogare con il responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente il lavoro a cui è stato assegnato. Nell'accordo scritto deve essere indicato il responsabile aziendale incaricato della verifica e dell'assistenza.

Allo stesso modo, nell'accordo scritto deve essere indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso il lavoratore agile può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione. La webcam (o strumento similare comunque idoneo a riconoscerne il volto), deve essere posizionato, in accordo col datore di lavoro o suo incaricato, in modo che sia visibile il volto del lavoratore.
La verifica da parte del datore di lavoro o suo incaricato, deve essere accompagnata da un codice di identificazione e da un conta-tempo diverso da quello della pausa-disconnessione e da quello delle altre cause impellenti che possono accorrere al lavoratore costringendolo alla disconnessione temporanea. Il conta-tempo deve essere comunque sempre previsto. Gli strumenti informatici devono consentire tale operazione.
*Interruzioni tecniche*
Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, sono posti a carico del datore di lavoro il quale provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro stabilire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema. Il lavoratore è tenuto ad avvisare il datore di lavoro tempestivamente - e comunque non oltre 1 ora dall'evento - della interruzione o del malfunzionamento degli strumenti informatici o telefonici necessari al corretto svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile.
*Misure di protezione e prevenzione*
In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, il datore di lavoro nel lavoro agile assolve agli obblighi si salute e sicurezza mediante consegna del prospetto informativo redatto su formulari INAIL debitamente compilato. Il lavoratore, nell'assolvimento dell'obbligo di cooperazione, si impegna a rispettare le indicazioni ricevute.
*Infortunio*
Le parti concordano di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposte al fine di analizzare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del lavoro agile nei locali domestici.
*Lavoro a distanza (Telelavoro) Regolamentazione rapporto di lavoro a distanza*
Il rapporto di lavoro, se svolto fuori dai locali aziendali e presso il domicilio del lavoratore, in modo continuativo, viene definito "lavoro a distanza".
Possono accedere a tale modalità dislocata della prestazione lavorativa, a richiesta, i lavoratori che ne abbiano interesse nel limite dell'1% della forza lavoro aziendale. Il lavoro a distanza deve essere oggetto di pattuizione scritta nella quale vengano stabiliti:

i. durata;
ii. modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative;
iii. assegnazione della strumentazione aziendale necessaria allo svolgimento della prestazione;
iv. modalità di controllo della prestazione a distanza;
v. orario di lavoro;
vi. tipologia di connessione dati necessaria allo svolgimento del lavoro a distanza;
vii. predisposizione e fornitura della postazione lavorativa necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa;
viii. regolamentazione d'uso degli strumenti telefonici ed informatici necessari allo svolgimento della prestazione a distanza.

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex artt. 1803 cod. civ. e seguenti, salvo diversa pattuizione - presso il domicilio del lavoratore di una postazione di lavoro a distanza idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro. Le spese connesse all'installazione e alla gestione della postazione di lavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda. Restano a carico del lavoratore i costi relativi alle utenze domestiche necessarie e strumentali utili al funzionamento della postazione (energia elettrica, collegamento web, riscaldamento, acqua, gas).

*Controlli a distanza nel telelavoro*

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al lavoratore a distanza le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il lavoratore agile, con congruo anticipo rispetto ai l'effettuazione.

## Instaurazione del rapporto di lavoro

## Assunzione

### Art. 35 Assunzione

L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.

Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:

a. la data di assunzione;
b. la tipologia e durata del rapporto;
c. l'orario di lavoro;
d. la qualifica di inquadramento e le mansioni iniziali;
e. il trattamento economico;
f. la/e sede/i di lavoro;
g. la durata del periodo di prova;
h. la durata delle ferie;
i. la durata del preavviso in caso di recesso;
j. informativa sulla bilateralità o indicazione del link per scaricare i dati.

Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente CCNL (copia cartacea o ebook) o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici (link) con possibilità di accesso per i lavoratori.

All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o, in alternativa, dichiarare a richiesta dell'azienda:

a. certificato di residenza;
b. indicazioni di recapito telefonico e indirizzo mail;
c. coordinate bancarie per il versamento dei compensi;
d. permesso di soggiorno ove obbligatorio;
e. curriculum vitae;
f. altra documentazione aggiuntiva che l'azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

All'atto della assunzione il lavoratore dovrà consegnare i documenti richiesti dalle leggi in vigore.

**Art. 36 Patto di prova**
L'esistenza del patto di prova deve risultare da atto scritto e deve essere accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso. Si fa applicazione degli artt. 7 e segg. del D. Lgs. del 27/06/2022 n. 104.

**Svolgimento del rapporto di lavoro**

**Orario di lavoro**

**Art. 37 Orario normale settimanale**
L'orario di lavoro contrattuale è, di norma, di 40 ore settimanali e, di norma, di 8 ore giornaliere.

**Art. 38 Durata media settimanale dell'orario di lavoro**
La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, comprese le ore di straordinario, calcolate su un periodo di 12 mesi, così come previsto dall'art. 4, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003.
La durata massima dell'orario di lavoro giornaliero è fissata dalla legislazione vigente.

**Art. 39 Flessibilità**
In ragione delle particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connesso a tale caratteristica, è introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.
Per fare fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda può realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 100 ore nell'anno.
La contrattazione collettiva regionale potrà modificare il numero delle ore massime annuali previste dal comma precedente.
L'azienda, a fronte del superamento dell'orario contrattuale, corrisponderà, di norma entro un periodo di 6 mesi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.
I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.
Modalità applicative, relative alla retribuzione delle ore nel periodo di recupero e all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori.
L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti. Diversi regimi di flessibilità e relative condizioni potranno essere oggetto di negoziato a livello regionale.

**Art. 40 Gestione dei regimi di orario**
Le parti, a livello regionale o, su esplicito mandato, a livello territoriale possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti

che permettano di fare fronte a periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro, offrendo nel contempo la possibilità ai lavoratori delle imprese interessate da tali fenomeni di realizzare una continuità nel mantenimento del rapporto di lavoro e della relativa retribuzione, senza necessariamente fare ricorso alle forme bilaterali di sostegno del reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti. Tra questi, le parti individueranno le modalità di costituzione di modelli di "banca ore" riguardanti tutti i lavoratori dell'impresa coinvolta, cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze dal lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.
In tale ambito, le parti definiranno gli istituti le cui quantità orarie, in tutto o in parte, andranno a costituire l'accantonamento nel monte ore dei singoli lavoratori, nonché le caratteristiche delle casistiche di fruizione dei corrispondenti riposi compensativi, le modalità ed i tempi di liquidazione dei residui.
Le parti potranno altresì individuare le diverse combinazioni di utilizzo della suddetta "banca ore" con possibili interventi di natura bilaterale a sostegno del reddito dei lavoratori e delle imprese.

**Art. 41 Lavoro straordinario**

È considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito contestualmente oltre le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali. Il lavoro straordinario ha carattere volontario; fanno eccezione, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, le ore straordinarie richieste nei casi di manutenzione, fuori servizio di impianti, inventario.
Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.
Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente CCNL:

a. lavoro straordinario diurno feriale (fino all'ottava ora settimanale) 15%
b. lavoro straordinario diurno feriale (oltre all'ottava ora settimanale) 20%
c. lavoro straordinario notturno (fino all'ottava ora settimanale) 20%
d. lavoro straordinario notturno (oltre all'ottava ora settimanale) 30%
e. lavoro straordinario festivo 30%
f. lavoro straordinario festivo notturno 50%

**Art. 42 Lavoro notturno, domenicale e festivo**

È considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22,00 e le 06,00.
È considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate domenicali, festive, o di riposo compensativo.
Il lavoratore chiamato a prestare la propria opera in ore notturne, domenicali o festive dovrà essere preavvisato 24 ore prima, salvo casi urgenti ed eccezionali.

**Art. 43 Banca delle ore**
Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario svolte, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultante da atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore medesimo. Tale recupero si realizzerà, entro un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa. Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore permesso retribuito pari al 4% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.
Il suddetto recupero può avvenire anche sulla base delle esigenze del lavoratore interessato, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.
Trascorso il periodo dei 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.
Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.
Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e potranno definire specifiche modalità attuative e regolamentazioni.

**Riposo settimanale e ferie**

**Art. 44 Riposo settimanale**
Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide con la domenica.
Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.
Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori la domenica, godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal presente contratto, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

**Art. 45 Irrinunciabilità, durata e regole sulla fruizione delle ferie**
Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.
Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali.
Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.
Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.

## Assenze, malattia, infortunio, maternità, aspettativa, congedi e permessi

### Art. 46 Assenze

L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.
L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo all'evento.
L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal presente articolo costituisce illecito disciplinare.

### Art. 47 Malattia

Il lavoratore, in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, email o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore. Successivamente, deve giustificare l'assenza, inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro ovvero il numero di certificato emesso dal medico curante. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

### Art. 48 Obblighi del lavoratore in malattia

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.
Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicate all'azienda e successivamente documentate.
Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.
E' vietato al lavoratore lo svolgimento di attività (anche lavorativa), anche a titolo gratuito, durante l'assenza, che incida sulle possibilità di efficace cura e pronta guarigione.
Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.
L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal presente articolo costituisce illecito disciplinare.

### Art. 49 Periodo di comporto

Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

a) 180 giorni di calendario in un anno (decorrente dall'1 gennaio al 31 dicembre successivo) comprensivi del periodo di malattia, questo anche laddove l'assunzione sia avvenuta con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;
b) per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può, su richiesta del lavoratore, essere estesa fino a 24 mesi.

b) per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può, su richiesta del lavoratore, essere estesa fino a 24 mesi.

Per poter decorre nuovamente la conservazione del posto di lavoro, di cui al la lettera a) deve esserci la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 90 giorni continuativi.

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla suddetta lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

I periodi di aspettativa saranno considerati neutri ai fini del calcolo del periodo di comporto e del trattamento economico.

Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 604/1966.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposta al contratto medesimo.

**Art. 50 Trattamento economico per malattia e retribuzione**

Durante il periodo di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
b) al 75% della retribuzione giornaliera lorda a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 45° giorno;
c) l'azienda è tenuta a indennizzare fino ad un massimo di 45 giorni di malattia nel corso di un anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre);
d) in caso di patologie certificate da documentazione medico-ospedaliera, l'azienda integrerà fino al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto per un massimo di 180 giorni di calendario in un anno.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt.1 e 2 della Legge n.33/1980.

Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine, l'integrazione aziendale sarà corrisposta per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'INPS e, comunque, non oltre la scadenza del predetto contratto.

**Art. 51 Infortunio**
Ai sensi dell'art. 73 del DPR n.1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto.
L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce, per qualsiasi motivo, l'infortunio al lavoratore.

**Art. 52 Astensione obbligatoria per maternità**
Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità INPS e l'integrazione a carico del datore di lavoro fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione giornaliera.
I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

**Art. 53 Aspettativa non retribuita per malattia**
Almeno 24 ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà chiedere di usufruire, previa richiesta scritta con raccomandata a.r. o PEC, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.
A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.
Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentata da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale, al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla propria guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi.
Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione scritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.
Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporto.
Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporto dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

**Art. 54 Aspettativa**
L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.
L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.

**Art. 55 Congedi parentali**

Ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs.n.151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 11 mesi tra i due genitori.

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

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

In riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, le parti decidono di applicare quanto previsto dall'art. 32 del D.Lgs. n.151/2001.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 7 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro

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

Ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs.n.151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

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

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

**Art. 56 Congedi e permessi per handicap**

Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell' *articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104* , la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore. (57)

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.
3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
4. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.
5. Per l'assistenza a persona disabile grave e/o per i lavoratori disabili gravi si rinvia alle disposizioni di legge,

**Art. 57 Congedo matrimoniale**
Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.
Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto.

## Norme di comportamento

**Art. 58 Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento**
Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:
a) ammonizione verbale;
b) ammonizione scritta;
c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
d) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
e) licenziamento individuale.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre giorni 7 da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.
Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.
I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.
L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.
Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato adottato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.
Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.
Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:

b) Ammonizione scritta: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

c) Multa: vi si incorre per:
   I. inosservanza dell'orario di lavoro;
   II. assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
   III. negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
   IV. abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

   L'importo della multa è commisurato dal datore di lavoro.

   La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, nell'arco del periodo di due anni di cui innanzi, dà facoltà all'azienda di applicare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

d) Sospensione: vi si incorre per:
   I. inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
   II. assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
   III. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
   IV. presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcooliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
   V. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
   VI. consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
   VII. esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
   VIII. insubordinazione verso i superiori;
   IX. irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
   X. atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (*stalking*).

   La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione, nell'arco del periodo di due anni di cui innanzi, fa incorrere il lavoratore nel provvedimento del licenziamento.

e) Licenziamento (con o senza preavviso): il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:
   I. assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
   II. assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
   III. abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
   IV. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
   V. danneggiamento grave al materiale aziendale;

VI. inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;
VII. furto in azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
VIII. trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
IX. esecuzione di lavori all'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal datore di lavoro;
X. rissa o vie di fatto nello stabilimento;
XI. gravi offese verso i colleghi di lavoro;
XII. manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
XIII. alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
XIV. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
XV. concorrenza sleale

In caso in cui il datore di lavoro ritenga sussistenti violazioni astrattamente suscettibili di licenziamento disciplinare potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge. I giorni di sospensione cautelare non saranno retribuiti dall'azienda ove segua il licenziamento. Qualora il licenziamento venga disposto senza preavviso, avrà effetto dal momento della sospensione.
Il licenziamento senza preavviso, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.
Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze aziendali e se non chiaramente identificabili in quelle elencate dal presente articolo.
L'azienda che intende adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di ottemperare alla regolamentazione delle mancanze disciplinari.

## Indumenti di lavoro e generi in natura

### Art. 59 Indumenti

Le aziende forniranno ai lavoratori, di norma annualmente, salvo diversi accordi tra le parti, secondo le esigenze, previa restituzione di quelli usati, indumenti in uso gratuito idonei allo svolgimento delle specifiche lavorazioni.
I lavoratori sono tenuti al rigoroso rispetto delle norme igieniche ed alla adeguata cura degli indumenti loro forniti.

## Retribuzione

### Art. 60 Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
a. paga base nazionale conglobata;
b. terzi elementi;
c. scatti di merito o professionalità;

d. premialità di risultato;
e. altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

**Art. 61 Tipologie di retribuzione**
La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art. 60 del presente CCNL nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.
La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata - ad eccezione delle prestazioni occasionali ovvero saltuarie - in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.
La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26". Durante i periodi di malattia e infortunio, tale quota si evince sulla base dei criteri fissati dall'INPS e dall'INAIL.
La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173".
In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al precedente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

**Art. 62 Paghe base nazionali**
La determinazione delle paghe base nazionali è contenuta nelle tabelle allegate al presente CCNL.

**Art. 63 Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari**
Restano ferme le condizioni retributive di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo (paga base, contingenza, 13a mensilità).
Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "Elemento riassorbibile".

**Art. 64 Assorbimenti**
A seguito di aumenti nelle suddette tabelle, qualora i datori di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di merito o professionalità, tali aumenti non sono riassorbibili. Non sono inoltre riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dal datore di lavoro nel semestre precedente alla scadenza del presente CCNL.
Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di merito o professionalità ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, in presenza di un aumento delle tabelle tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto da eventuali accordi sindacali ovvero all'atto della loro concessione.

**Art. 65 Trattamento personale di vendita a provvigione**
In caso di personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale decisione dovrà risultare per iscritto.

Resta salvo che al suddetto personale dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla paga base nazionale di cui ai precedenti articoli. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.
Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine del periodo di cui al periodo precedente.

**Art. 66 Tredicesima mensilità**
In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente, a titolo di tredicesima mensilità, un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.
Ai fini del computo della 13a mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto di cui all'art. 61, spettante all'atto della corresponsione.
Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati.
Previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare la 13a mensilità in busta paga mensilmente.

**Art. 67 Premio di risultato**
In sede aziendale sarà negoziato un premio di risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati obbiettivamente, anche attraverso gli eventuali, opportuni comitati paritetici.
Il premio di risultato, per consentire le predette misurazioni, sarà corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che saranno soggette a conguaglio.
*Dichiarazione a verbale*
*Le Parti concordano sulla opportunità che, in sede di negoziazione del premio di risultato, sia avviato un confronto sulla eventuale attivazione di programmi di welfare aziendale che, oltre ad essere particolarmente agevolati sia dal lato dei lavoratori che dal lato delle aziende, possono rafforzare i legami collaborativi che, oggi più che mai, rappresentano un elemento strategico di competitività delle aziende per la salvaguardia dell'occupazione e, possibilmente, il suo sviluppo.*

**Art. 68 Scatti di merito o di professionalità**
Al fine di premiare la meritocrazia e incentivare la crescita professionale dei lavoratori, le Parti si impegnano a sottoscrivere un apposito accordo aziendale contenente la disciplina per l'erogazione di un importo mensile, aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione, che sarà riconosciuto ai lavoratori, in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.
L'accordo aziendale individuerà gli importi, le tempistiche e modalità di erogazione del quantum nonché i criteri di merito o di professionalizzazione.
Le Parti prevedono che il valore degli scatti di anzianità, conseguenza della disciplina di altro CCNL, eventualmente già maturati alla data del passaggio al presente CCNL, sarà conservato come condizione di miglior favore mentre gli scatti in corso di maturazione, quindi non ancora acquisiti, saranno disciplinati dall'accordo aziendale di cui al comma 1 della presente disposizione.

come condizione di miglior favore mentre gli scatti in corso di maturazione, quindi non ancora acquisiti, saranno disciplinati dall'accordo aziendale di cui al comma 1 della presente disposizione.

**Art. 69 Indennità di cassa e maneggio di denaro**

Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base nazionale conglobata di cui all'art. 62 del presente CCNL.

L'indennità di cui sopra è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.

In relazione alle operazioni di maneggio denaro il datore di lavoro può manlevare il dipendente da ogni responsabilità e da ogni eventuale mancanza che si dovesse verificare nell'incasso giornaliero e nella resa periodica dei conti ad eccezione di comprovati e riscontrati casi di dolo e/o colpa grave. In questo caso non sarà dovuta al lavoratore alcuna maggiorazione. Restano altresì confermati gli obblighi da parte del lavoratore: di incassare gli importi indicati e gravanti sulle merci movimentate, di provvedere al versamento delle somme incassate lo stesso giorno della riscossione.

## Disciplina delle mansioni lavorative

**Art. 70 Mansioni lavorative e passaggi di livello**

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, sono le seguenti:

a) al fine di evitare il licenziamento sia dovuto per giusta causa che per giustificato motivo;
b) quando il lavoratore non risulti idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto a seguito di visita medica.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'art. 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo sei mesi continuativi.
Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma della presente disposizione e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

**Art. 71 Mansioni promiscue**
Il lavoratore inquadrato nei livelli dal quarto al settimo potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello.

**Art. 72 Mutamento di mansioni**
Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni nel mese.

**Art. 73 Passaggi di livello**
La promozione ad un livello superiore, comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.
Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore potranno essere assorbite le relative eccedenze fino a concorrenza dei nuovi minimi tabellari in relazione al maggior livello attribuito.
Non sono assorbibili gli scatti di merito.

**Classificazione del personale**

**Per tutti i settori**
**Livello Quadro**
Appartengono a questa categoria:
Lavoratori in possesso di un'elevata capacità e preparazione professionale, che svolgono in modo continuativo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa e che svolgono quanto segue:
• coordinano, organizzano e sviluppano uno o più settori di cui sono responsabili, perseguendo gli obiettivi aziendali loro affidati nel rispetto delle strategie generali dell'impresa. A titolo esemplificativo: direttori tecnici dell'impresa.
• responsabili di attività di ricerca e selezione degli appalti curandone l'iter della partecipazione. A titolo esemplificativo: direttore tecnico.

**A. Settore Orafi, Argentieri ed Affini**
I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 6 livelli professionali alle quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili.
**Primo Livello**
Appartengono a questo livello:

- i lavoratori sia tecnici che amministrativi che con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle solo direttive generali loro impartite.
- i lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria ed assistenza, raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare in forma corretta e sintetica eventuali proposte di soluzioni dei problemi in questione e svolgono inoltre compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni.
- direttore amministrativo
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni generali provvedono nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se dei caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili.
- contabile (trattasi di lavoratori laureati o diplomati)
- i lavoratori che, sulla base delle direttive generali dell'impresa, dalla propria conoscenza del mercato e/o sulla base d'indagini e ricerche di mercato, svolte anche direttamente, realizzano, trattando in autonomia con la clientela, accordi commerciali e ne curano, anche con la collaborazione di altri livelli aziendali, le relative attività amministrative connesse alle raccolte e all'esecuzione degli ordini.
- impiegato addetto alla vendita
- i lavoratori che sulla base di indicazioni ed anche avvalendosi di metodologie esistenti, sviluppano, nelle impreso, nell'ambito del loro compito di attività, programmi generali di produzione tra loro collegati, armonizzando le relative componenti, verificando ed assicurandone il compimento nei tempi previsti, ricercano e definiscono, in base alle informazioni ricevute, le soluzioni relative ai problemi di equilibrio dei programmi stessi e, se del caso, partecipano alla revisione e aggiornamento delle metodologie di programmazione della produzione.
- programmatore di produzione
- i lavoratori che, sulla base delle sole indicazioni generali, anche riferite ad indagini di mercato progettano e disegnano oggetti in metallo prezioso, corredandoli delle relative istruzioni particolareggiate {metallo, dimensioni, quote, tolleranze) determinando essi stessi tabellari eh norme di fabbricazione per la costruzione e produzione di prototipi od in serie, se del caso effettuando, anche in collaborazione con altri, studi di modifiche e/o miglioramenti da apportare a progetti già esistenti.
- disegnatore progettista
- i lavoratori che nello svolgimento della propria attività posseggono elevata capacità, particolare perizia di tipo tecnico-pratico, particolare esperienza anche nella lavorazione del pezzo unico e/o dell'oggetto artistico di valore, unità alla elevata sensibilità artistica e capacità creativa che implica l'ideazione del modello. Detto personale agisce in totale autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevatissimo livello artistico e tecnico al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, creatività nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini. L'Individuazione dei lavoratori con i requisiti sopracitati sarà effettuato nell'ambito tassativo delle seguenti figure professionali:
- modellisti: i lavoratori che costruiscono qualsiasi tipo di modello e oggetti a mano in totale autonomia operativa.

- incassatori: i lavoratori che incassano qualsiasi tipo di pietra preziosa con tipo di incassatura più idonea, su qualsiasi metallo prezioso, in oggetti di oreficeria e/o gioielleria, in totale autonomia operativa.
- cesellatore, martellatore: i lavoratori che, in totale autonomia operativa ed organizzativa, con conoscenza degli stili e capacità anche di cesello e martellatura, eseguono il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello di elevata complessità in relazione alla difficoltà delle forme da realizzare, eseguendo tutte le operazioni necessarie al banco ed alle macchine utensili, fornendo l'apporto della propria particolare e personale competenza, per l'individuazione degli interventi atti ad adeguare il modello alle effettive esigenze di impiego, contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e degli interventi correttivi attuati, alla individuazione di soluzioni migliorative.
- ideatore e costruttore di catene: I lavoratori che, con l'apporto della propria specifica e personale esperienza, individuano modifiche ai macchinari o a parti di essi, provvedendo nello stesso tempo a ideazioni, adeguamenti o innovazioni del prodotto, nonché guidano, in totale autonomia operativa; più macchine per (a produzione di più tipi di catena, di natura complessa, assicurando con le necessarie messe a punto, una notevole qualità di prodotto finito.

**Terzo Livello**

Appartengono a questo livello:
- i lavoratori che compiono con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza, operazioni su oggetti o apparati e attrezzature complessi che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi.
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative e tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei princìpi, norme o procedure valevoli per il campo d'attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza;
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi d'esecuzione, eseguono, con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli, qualsiasi lavoro d'elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione stilistica, al ristretto campo di tolleranze, di numerosi accoppiamenti e adattamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione senza l'ausilio di sagome o di attrezzature equivalenti, il montaggio di oggetti, compresi i pezzi unici e prototipi, di metallo prezioso con componenti di gioielleria o in metallo prezioso di pari qualità e difficoltà, assicurando il grado di qualità richiesto. Tali lavorazioni, inoltre, possono essere chiamati a svolgere compiti di guida e controllo di altri lavoratori
- montatori
- i lavoratori che, in piena autonomia operativa, eseguono, con particolari capacità ed esperienza, lavori d'elevato grado di difficoltà in relaziona alla forma particolarmente complessa ed alla salvaguardia delle caratteristiche strutturali, per la pulitura di qualsiasi oggetto, compresi i pezzi unici, di gioielleria o in metallo prezioso, di pari qualità e difficoltà, assicurando il grado di qualità richiesto. Tali lavoratori, inoltre, possono essere chiamati a svolgere compiti di guida e controllo di altri lavoratori.
- pulitori
- i lavoratori che, con scelta della successione dello operazioni e delle modalità e dei mezzi d'esecuzione, eseguono, con l'interpretazione critica del disegno, qualsiasi lavoro d'elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranza, agii accoppiamenti da realizzare e ai grado di finitura per fa costruzione al tornio di forme o attrezzi anche in legno per la tornitura in lastra di pezzi di argenteria ovali in sotto squadra, realizzando anche i relativi prototipi e assicurando il grado di qualità richiesto.

- tornitore in lastra
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, procedendo in piena autonomia o con riferimento alle caratteristiche finali richieste dal processo, eseguono la composizione ed il controllo di bagni galvanici per l'argenteria, la doratura, la rodiatura, la passivazione, provvedendo alla definizione delle fasi di lavorazioni o dei relativi parametri con eventuale delibera funzionale.
- compositore di bagni galvanici
- i lavoratori che effettuano miniature su metalli preziosi, intendendosi per miniature non già la semplice deposizione di smalto utilizzando sedi preparate, ma la realizzazione con smalto di disegni (figure, animali, ecc.) senza sode predisposta,
- miniaturista
- i lavoratori che, unendo a notevoli capacità tecniche una elevata sensibilità artistica, realizzano mediante incisione, figure complesse in piena autonomia.
- incisore
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni 9 delle modalità e dei mezzi di esecuzione eseguano con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, alla particolare sensibilità artistica, al ristretto margine di tolleranza, ed al grado di finitura per la martellatura o la cesellatura su metalli preziosi assicurando il grado di Qualità richiesta.
- martellatore, cesellatore
- i lavoratori che, in totale autonomia incassano qualsiasi tipo di pietre preziose preparando le sedi, adattandole alla forma delle pietre stesse, su oggetti particolarmente compiessi di oreficeria o gioielleria in cui il numero delle pietre e fa fora collocazione richiedono la realizzazione di griffe multiplo e operazioni di pari difficoltà.
- incassatore
- i lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica di disegni o schemi funzionali eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di complessità, per l'individuazione o la valutazione dei guasti e la loro riparazione su apparecchiature e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte per l'installazione e messa in servizio di macchine ed impianti elettrici e meccanici con eventuali delibere funzionali.
- manutentore meccanico
- manutentore elettrico
- riparatore
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, effettuano con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi operazione di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranza, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinari o loro parti con eventuale delibera funzionale.
- montatore di macchine
- attrezzista
- i lavoratori che, sulla base di istruzioni e con riferimento a schemi, eseguono disegni costruttivi di oggetti in metallo prezioso o di sottogruppi di uno studio d'assieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità, definendo dimensioni quote materiali tolleranze mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali.
- disegnatore

- i lavoratori che, in base alle istruzioni ricevute, svolgono funzioni amministrative relative alla raccolta ed all'esecuzione degli ordini, nei tempi e nei modi stabiliti, curando i rapporti
- con la clientela e, nell'ambito delle indicazioni ricevute, trattano affari anche collocando gli articoli nel mercato.
- impiegato addetto alla vendita
- i lavoratori che, in base a istruzioni ed applicando procedure operative relative ai sistemi di programmazione della produzione adottano nell'ambito dello specifico campo di competenza e con riferimento ai dati, alle parti, ai mezzi, ai settori di produzione stabiliti dai programmi generali, definiscono con singoli programmi il carico e l'alimentazione equilibrata delle macchine e degli impianti, i loro tempi di compimento intervenendo in caso di anomalie o di variazioni dei programmi; seguono lo stato di avanzamento delle lavorazioni ai fini dei rispetto dei loro tempi di compimento; in caso di variazione dei programmi generati partecipano alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibratura dei propri programmi.
- programmatore di produzione
- i lavoratori che, in autonomia, preparano leghe nelle diverse sfumature di colore, di proprietà meccaniche e metallurgiche.
- compositore di seghe
- i lavoratori che, in base alle istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, imputano, contabilizzando dati, sistemano, chiudono conti, elaborando situazioni preventivo e/o consuntive.
- contabile

**Quarto Livello**

Appartengono a questo livello:
- i lavoratori che compiono a regola d'arte e secondo le prescrizioni o indicazioni tecniche di lavorazione, tutti i lavori la cui specialità o complessità richiedono: adeguate cognizioni tecnico-pratiche, e conoscenze interpretative del disegno acquisite attraverso istituti professionali di Stato o legalmente riconosciuti; oppure particolari capacità ed abilità corrispondenti alle cognizioni tecnico-pratiche conseguite mediante il necessario tirocinio o acquisite mediante la pratica esperienza nei lavoro.
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per il livello precedente.
- i lavoratori che, su macchine non attrezzate e con autonomia, realizzano decorazioni complesse su oggetti di oreficeria fissando i parametri di macchine e di attrezzatura.
- lapidatore
- diamantatore
- i lavoratori che, in autonomia eseguono con perizia operazioni complesse per l'esecuzione di semilavorati, secondo le specifiche di lavorazione, assicurando il grado di qualità richiesto.
- preparatore
- i lavoratori che, operando su tutti i tipi di macchine per stampaggio, eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa a punto delle attrezzature e/o la sostituzione di attrezzi ed eseguono, m funzioni di ristrette tolleranze, l'adattamento dei parametri di lavorazione, effettuando il controllo delle operazioni eseguite.
- stampatore
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, eseguono favori di natura complessa per il montarlo di oggetti di argenteria e/o oreficeria e/o gioielleria di particolare difficoltà.
- montatore

- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e dei mezzi di esecuzione, con autonomia di giudizio circa le modalità ed i punti di intervento, eseguono operazioni complesse per la pulitura di oggetti in metallo prezioso di particolare difficoltà.
- pulitore
- i lavoratori che secondo procedure, metodi o indicazioni stabiliti eseguono lavori di Giovata precisione e di natura complessa per la tornitura in lastra di oggetti di argenteria di particolare difficoltà.
- tornitore in lastra.
- i lavoratori che eseguono in autonomia tutte le operazioni di preparazione per la microfusione e le operazioni relative alla fusione o lavoratori che eseguono il taglio degli stampi in gomma.
- cerista
- tagliatore di gomme
- i lavoratori che secondo procedure o metodi prestabiliti procedono alla composizione ed al controllo dei bagni galvanici e di sgrassatura apportando correzioni e sostituzioni ed eseguono tutte le operazioni galvaniche ed accessorie conducendo i relativi impianti e controllando i tempi di esecuzione e la qualità del prodotto.
- conduttore di impianti galvanici
- i lavoratori che effettuano miniature di semplice esecuzione su metalli, per la realizzazione con smalto di disegni (figure, animali, ecc.).
- miniaturista
- i lavoratori che compiono operazioni compiesse di incisioni. Incisore
- i lavoratori che eseguono sulla basa di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura compiesse per la martellatura o cesellatura su metalli preziosi di oggetti di particolare difficoltà.
- martellatore
- cesellatore
- i lavoratori che, su indicazioni generali; compiono a mano operazioni compiesse di incassatura, anche senza sedi predisposte.
- incassatore
- i lavoratori che effettuano reintegri sulla base di indicazioni che partendo da formule di leghe già definite consentono, mediante calcoli semplici, di trasformare una lega in un'altra
- preparatore di leghe
- i lavoratori che sulla base di indicazioni, disegni o scherni equivalenti, procedono alla individuazione di guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la loro riparazione o per la manutenzione e messa a punto di macchine e impianti o per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti meccanici ed elettrici.
- manutentore meccanico
- manutentore elettrico
- riparatore
- i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni, disegni o schemi equivalenti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la costruzione e il montaggio su banco o su macchine operatrici non attrezzate, di attrezzature, macchine o loro parti
- montatore di macchine Attrezzista
- i lavoratori che, in base a precise istruzioni e documentazioni già esistenti, disegnano particolari semplici di oggetti su metallo prezioso o apportano semplici modifiche su disegni già esistenti riportando norme di valutazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta materiali,

- disegnatore particolarista
- i lavoratori che, in autonomia, oltre ad effettuare complesse operazioni di pesatura di manufatti aziendali con l'ausilio di macchine elettroniche con la trascrizione dei relativi dati, svolgono operazioni di vendita al banco con i relativi conteggi e provvedono ad incassarne il prezzo, dispongono e curano personalmente l'esposizione e la sistemazione dei prodotti nei locali di vendita. Considerate Se particolari caratteristiche del lavoro nelle imprese artigiane, al personale suddetto potrà essere richiesta una collaborazione nell'attività di produzione secondo le esigenze aziendali, tenuto conto anche della professionalità
- commesso
- i lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, rilevano, riscontrano, ordinano anche su moduli o secondo schemi preordinati, dati anche diversi, elaborando situazioni riepilogative o semplici computi, rendiconti e, se del caso, effettuano imputazioni di conto.
- contabile
- i lavoratori che compiono le operazioni relative alla consegna ed al ritiro del prodotto semilavorato e, in base a precise istruzioni, collocano sul mercato gli articoli trattati dall'impresa anche provvedendo alla loro diretta consegna.
- impiegato addetto alla vendita
- i lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative ai sistema di programmazione della produzione, adottano nell'ambito dello specifico campo di competenza, compilano, rilevando le informazioni dalla distinta base e/o dai cicli di lavorazione, i documenti necessari all'approntamento dei materiali e/o all'avanzamento delle lavorazioni, elaborano le relative tabelle adeguandole in funzione della documentazione di ritorno e, se del caso, compilando i relativi diagrammi.
- programmatore di produzione

**Quinto Livello**

Appartengono a questo livello:
- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali dopo il tirocinio previsto dalla legge vigente, a acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro o di apprendistato.
- i lavoratori che con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.
- i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni eseguono operazioni di lapidatura di normale difficoltà su articoli in metalli preziosi.
- lapidatore
- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione, e/o disegni, eseguono lavori di montaggio di normale difficoltà.
- montatore orafo e/o argentiero
- i lavoratori che eseguono le operazioni di laminazione o trafilatura.
- laminatore
- trafilatore
- i lavoratori che eseguono operazioni di fusione.
- fonditore
- i lavoratori che secondo procedure o metodi prestabiliti eseguono operazioni complesse di pulitura su oggetti in metallo prezioso.
- pulitore

- i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni, secondo procedure a metodi prestabiliti, eseguono lavori di normale difficoltà per la tornitura in lastra di pezzi di argenteria e/o posateria.
- tornitore di lastra
- i lavoratori che eseguono operazioni di estrazione di core particolarmente complesse
- coristi
- i lavoratori che secondo procedure e metodi prestabiliti eseguono tutte le operazioni di imbottitura delle lame ai manici di coltello, assicurando la perfetta qualità della centratura e della rettifica del punto di giunzione.
- impiombatori
- i lavoratori che conducono macchine per stampaggio eseguendo sostituzioni di attrezzi e le relative registrazioni effettuando" dove previsto, il controllo delle operazioni eseguite.
- stampatore
- i lavoratori che secondo procedure o metodi prestabiliti eseguono tutte le operazioni galvaniche ed accessorie, conducendo i relativi impianti e controllando i tempi di esecuzione
- addetti ai bagni galvanici
- i lavoratori che eseguono operazioni di smaltatura completa nelle fasi su oggetti di metallo prezioso, con sede già predisposta.
- smaltatore
- i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono semplici operazioni di incisione a mano.
- incisore
- i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni eseguono semplici operazioni di martellatura o cesellatura su metalli preziosi.
- martellatore
- cesellatore
- i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni compiono operazioni semplici di incassatura, su oggetti con sede già preparata.
- incassatore
- i lavoratori che eseguono interventi di normale difficoltà per la riparazione e la manutenzione di macchine e impianti.
- manutentore meccanico
- manutentore elettrico
- i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o disegni eseguono lavori di normale difficoltà per la costruzione o il montaggio su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate di stampe o trance o attrezzi equivalenti o macchine e loro parti.
- montatore di macchine
- attrezzista
- i lavoratori che, sulla base di procedure o metodi prestabiliti, eseguono normali operazioni per l'esecuzione di semilavorati, secondo le specifiche di lavorazione richieste
- preparatore
- i lavoratori che, secondo procedure stabilite, svolgono operazioni di vendita al banco con i relativi conteggi e provvedono ad incassare il relativo prezzo. Considerate le particolari caratteristiche del lavoro nelle imprese artigiane, al personale suddetto potrà essere richiesta una collaborazione nell'attività di produzione secondo le esigenze aziendali, tenuto conto anche della professionalità specifica del lavoratore.
- i lavoratori che, secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi quali ad esempio: Dattilografia/Stenografia

- compitati vari di ufficio
- perforazione e verifica di schede meccanografiche
- centralinista telefonico
- i lavoratori che, sulla base di procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono attività esecutive di natura amministrativa per la classificazione, il confronto, la trascrizione e la totalizzazione di dati su moduli e/o prospetti,
- contabile

**Sesto Livello**

Appartengono a questo livello:
- i lavoratori che eseguono attività per abilitarsi alle quali è sufficiente un periodo di pratica e non occorrono conoscenze professionali.
- i lavoratoli che, coadiuvando i lavoratori di livello superiore, eseguono lavori semplici e/o ausiliari su oggetti in metallo prezioso.
- allievo montatore
- montatore di cocce e manici
- montatore che esegue operazioni di elementare impegno
- i lavoratori che coadiuvando lavoratori di livello superiore eseguono operazioni semplici di laminazione o di trafilatura o di fusione o di smaltatura
- allievo laminatore
- allievo trafilatore
- allievo fonditore
- allievo smaltatore
- i lavoratori che eseguono con l'ausilio di macchine lavori ripetitivi per la pulitura di oggetti semplici, oppure lavoratori che eseguono la pre-pulitura di particolari di oggetti in metallo prezioso
- pulitore
- burattatore
- i lavoratori che eseguono attività semplici a carattere ripetitivo a telai di bruschiatura o sgrassatura o asciugatura o ossidatura.
- sarchiatore
- sgrassatore
- asciugatoi
- telaista
- i lavoratori che eseguono singole fasi di lavorazione della cera persa (iniezioni cere o estrazione cere o formazione grappoli o preparazione gessi.
- addetto alla lavorazione a cera persa
- i lavoratori che eseguono semplici operazioni per l'impiombatura dei coltelli.
- impiombatore
- i lavoratori che eseguono semplici operazioni di stampaggio su macchine attrezzate.
- stampatore
- i lavoratori che, coadiuvando il lavoratore di livello superiore, eseguono in fase di studio lavori semplici di costruzione e/o di montaggio di attrezzature, di macchinari, di impianti o loro parti, oppure eseguono attività ausiliare nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari.
- aiuto attrezzista
- i lavoratori che, coadiuvando i lavoratori di livello superiore, eseguono in fase di ausilio, lavori semplici di manutenzione e/o di riparazione di macchinari, apparecchi o impianti.
- aiuto manutentore e riparatore

**B. Settore Odontotecnica**

**Primo Livello**

Appartengono a questo livello odontotecnici e non che siano preposti ad attività di coordinamento dei servizi, uffici, settori produttivi fondamentali dell'azienda.

Per questo livello si richiede una elevata preparazione professionale, garantita da un costante aggiornamento tecnico-pratico, atto ad assolvere le funzioni sopra esposte a seconda della esigenza data dalla specifica produzione dei diversi laboratori e competenza in tutti i seguenti settori:

- protesi fissa oro-resina e oro-ceramica;
- protesi mobile;
- protesi ortodontica;
- protesi scheletrica;

Appartengono a questo livello gli odontotecnici e non che eseguono e/o coordinano con potere di iniziativa una o più tipi, di lavorazioni sottoelencate, secondo le prescrizioni e indicazioni tecniche fornitegli:

- esecutore di protesi fissa che sappia costruire lavori nell'arco della protesi fissa ore-resina, oro-ceramica, considerati speciali nelle diverse complessità date dall'esigenza funzionale ed estetica della protesi nell'ambito e nei limiti delle prescrizioni fornite;
- esecutore di protesi mobile in tutta la sua complessa e articolata esecuzione;
- progettazione ed esecuzione di protesi scheletrica in tutto il suo ciclo completo e nelle sue applicazioni articolate:
- progettazione ed esecuzione di protesi ortodontiche fisse o mobili in tutta la sua complessa ed articolata esecuzione.
- Appartengono a questo livello gli impiegati che:
- svolgono funzioni direttive o che richiedano elevata preparazione e capacità professionale;
- svolgono i compiti di segreteria e assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie da varie fonti o reparti o uffici elaborandone sintesi per eventuali soluzioni di problemi;
- provvedono all'elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali;
- provvedono ad approvvigionamenti di rilevante impegno, impostano e concludono le relative trattative, individuano i fornitori e definiscono le condizioni e le clausole d'acquisto e, se del caso, partecipano alla definizione di piani di aggiornamento;
- progettano metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico, individuano gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti di informazione e al fine di definire le fasi di Elaborazione dati le procedure, i procedimenti di calcolo i flussi di lavoro, ovvero coloro che su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, elaborano l'impostazione generale dei programmi, contribuendo all'analisi di metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati.

**Secondo Livello**

A questo livello appartengono gli odontotecnici e non che, secondo le indicazioni e prescrizioni tecniche di lavorazione, eseguono operazioni complete di protesi fissa, oro-resina, oro-ceramica, ortodontica e scheletrica. A questo livello appartengono inoltre:

- i lavoratori che guidano e controllano con l'apporto della necessaria competenza tecnico/pratica, un gruppo di altri lavoratori esercitando un adeguato potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni;

- i lavoratori che su indicazioni ed anche avvalendosi di una particolare esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, svolgono, nell'ambito del proprio settore, lavori di natura complessa e/o controllo con responsabilità della qualità e funzionalità del prodotto finito.
- Appartengono a questo livello gli impiegati che:
- guidano e controllano con competenza necessaria un gruppo di altri lavoratori esercitando un adeguato potere di iniziativa;
- con specifica collaborazione svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa, nei limiti delle indicazioni fornite richiedendo il diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza:
- applicando procedure operative al sistema contabile adottato, nell'ambito dello specifico campo di competenza, impuntano, contabilizzano dati, sistemano e chiudono conti, elaborano situazioni contabili ed effettuano aggiornamenti, verifiche, rettifiche sui pagamenti, evidenziano le posizioni irregolari;
- in base a documentazioni o informazioni o ad istruzioni ricevute, provvedono
- all'approvvigionamento di materiali;
- eseguono e controllano da consolle i vari cicli di lavoro dell'elaborazione assicurandone
- la regolarità con interventi di ordine di rettifica;
- traducono in programmi i problemi tecnici a amministrativi, controllandone il risultato ed apportando ai programmi elaborati variazioni o migliorie.

**Terzo Livello**

Appartengono a questo livello gli odontotecnici e non che svolgono attività di particolare rilievo, rispetto a quelle indicate nella declaratoria del 4° livello; spetta inoltre a detti lavoratori il compito di addestrarne altri e correggere il manufatto risultante, i lavoratori amministrativi che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono particolari cognizioni tecnico/pratiche.

I lavoratori che con specifica collaborazione svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetta a quelle previste per i livelli, che coordinano il lavoro di altre persone, senza alcuna iniziativa per la condotta delle operazioni.

I lavoratori che svolgono, nell'ambito del loro campo di attività, compiti di segreteria, redigendo corrispondenza e documenti, esaminano per l'archiviazione e per il loro smistamento documenti, compilano su precise istruzioni progetti e/o tabelle, elaborano situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti ed effettuano, se del caso, imputazioni di conti.

I lavoratori che, secondo schemi, effettuano la preparazione e l'avviamento dell'elaboratore elettronico, eseguono le fasi operative e intervengono in caso di irregolarità, in ausilio all'operatore consolaste e/o conducono il macchinario ausiliario.

**Quarto Livello**

Appartengono a questo livello gli odontotecnici e non che eseguono lavori per i quali occorre un adeguato perioda di pratica e sufficiente cognizione tecnico professionale, come parti di lavorazioni di protesi fisse, ortodontiche, mobili e di tutte le lavorazioni della protesi scheletrica.

Esemplificazioni

Modellazione o finitura di parti di protesi fissa (corone fuse, weener, elementi di ponte), montaggio e finitura di protesi provvisorie, montaggio denti, finitura apparecchi, modellazione scheletrati, finitura scheletrati, esecuzione e posizionamento attacchi protesi ortodontiche fisse.

Appartengono a questo livello;

- i lavoratori che, con specifica collaborazione svolgono attività esecutive di natura tecnica/amministrativa che richiedono in modo particolare, preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro, maturate nell'ambito delle mansioni che svolgano;

- i lavoratori che, seguendo procedure stabilite e in base alla loro esperienza e/o pratica di ufficio sappiano portare a termine attività esecutive di natura tecnico/amministrativa.
- dattilografi, stenografi, centralinisti telefonici, contabili preposti alla classificazione, confronto, trascrizione e totalizzazione di dati su moduli e prospetti.

**Quinto Livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavorazioni semplici per le quali non occorrono particolari cognizioni professionali. Esemplificazioni:
- esecuzione di tutte le lavorazioni del gesso, galvaniche, ganci, ceratura protesi, modelli, blocchi occlusali, porta impronte individuali, fusioni, zeppatura di muffole, lucidatura;
- i lavoratori che eseguono compiti specifici di ufficio, lavoratori che con specifica collaborazione, svolgono attività tecnico-amministrativa che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio;
- dattilografi, centralinisti telefonici, archivisti.

**Sesto Livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori che, compiono lavori del tutto elementari, come manovalanza, pulizia, trasporto.

**C. Settore Metalmeccanica ed Installazione d'impianti Settore Autoriparazione**

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

**Secondo Livello**

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

**Terzo Livello**

Appartengono a questo livello:
- i lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per il livello inferiore con scelta della successione delle operazioni dei mezzi ed attrezzature, delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica dei disegni e/o degli schemi funzionali, quando esistono, eseguono con autonomia operativa delle decisioni, interventi di elevato grado o complessità per l'individuazione e valutazione dei guasti e per la loro riparazione, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte con il pieno utilizzo di apparecchiature idonee e banchi di prova, e ove richiesto ricercano e individuano sul catalogo dei ricambi particolari occorrenti, e/o coordinano e programmano gli interventi di altri lavoratori;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme, procedure valevoli per il campo

di attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.

**Quarto Livello**

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che sulla base di indicazioni, disegni e/o schemi equivalenti procedono con specifica autonomia all'individuazione di guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono (con l'ausilio delle attrezzature a disposizione) interventi di riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su complessivi e loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e le caratteristiche funzionali;
- i lavoratori che sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, cicli di lavorazione attrezzano opportunamente semplici macchine operatrici (torni, frese, rettifiche) e banchi prova eseguendo con elevata precisione lavori anche compiessi di aggiustaggio e sistemazione di particolari occorrenti per interventi di riparazione;
- i lavoratori che sulla base delle indicazioni, schemi e/o cicli di lavorazione e con pratica dei mezzi e metodi operativi eseguono lavori di saldatura (compresa quella su acciaio inossidabile) di natura complessa per l'aggiustaggio e la sistemazione di particolari occorrenti per la riparazione;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo.

**Quinto Livello**

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che sulla base di precise indicazioni eseguono interventi di normale difficoltà su complessivi o loro parti; riparazione o riattivazione di guasti a carattere ricorrente o comunque di lieve entità;
- i lavoratori che sulla base di precise indicazioni eseguono con l'ausilio e l'utilizzo di adeguate attrezzature e macchinari d'uso lo stacco, il riattacco e l'eventuale sostituzione di particolari e/o complessivi e/o in affiancamelo a lavoratori di livello superiore a seconda della complessità dell'intervento;
- i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

**Sesto Livello**

Appartengono a questo livello:

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

**D. Settore installazione di impianti**

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

**Secondo Livello**

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori amministrativi che con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite;
- i lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria o assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti e elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare in forma corretta e

sintetica eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni.
- direttore amministrativo
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni generali ed anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazione preventiva e consuntiva necessaria alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili.
- contabile (trattasi di lavoratore laureato o diplomato)
- lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche previste per il livello inferiore, svolgono funzioni di coordinamento del processo produttivo nella installazione degli impianti, con piena responsabilità ed autonomia operativa nell'ambito di lavorazioni tecnologicamente molto avanzate.

**Terzo Livello**

Appartengono a questo livello:
- i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti della quarta, compiono in autonomia e perizia esecutiva, con lettura ed interpretazioni critiche di disegni, schemi e progetti, complessi e con la conoscenza e nel rispetto delle normative tecniche e di legge, la costruzione, installazione e riparazione di impianti di elevato grado di difficoltà predisponendone la messa in servizio con delibera funzionale e con la realizzazione degli schemi funzionali (bozze); e/o coordinano e programmano altri lavoratori con competenze tecnico-pratiche gestendo gli stadi di avanzamento lavori e di materiali (documentazione relativa al magazzino ed alle attività di cantiere);
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative, caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei prìncipi, norme, procedure valevoli per il campo di attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuoia media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.

**Quarto Livello**

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

**Quinto Livello**

Appartengono a questo livello:
- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o schemi e/o disegni e/o circuiti di semplice lettura, eseguono impianti mediante l'utilizzo di appropriate attrezzature e relative strumentazioni;
- scelgono materiali e strumentazioni necessari al lavoro che eseguono;

- misurano, dimensionano ed assemblano i componenti di un impianto mediante le idonee tecniche di giunzione di normale difficoltà;
- eseguono normali lavorazioni del tubo a caldo e a freddo (piegatura, filettatura, ecc.);
- individuano ed effettuano riparazioni di guasti di facile rilevazione e di normale difficoltà;
- effettuano la manutenzione degli impianti, con il possesso, ove le vigenti norme di legge lo richiedano, del certificato di abilitazione o patentino rilasciato dagli organi competenti;
- effettuano prove di combustione e rendimento delle apparecchiature (bruciatori);
- qualora necessario compilano bolle di accompagnamento ed analoghe documentazioni;
- i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

**Sesto Livello**

Appartengono a questo livello:
- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
- i lavoratori che conducono impianti provvedendo alla loro alimentazione e sorveglianza;
- i lavoratori che, coadiuvando il lavoratore di livello superiore, eseguono lavori semplici di costruzione e/o di montaggio di impianti e loro parti;
- i lavoratori che sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo procedure prestabilite svolgono nel settore amministrativo esecutive attività semplici di servizio;
- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.

**E. Settore Meccanica di produzione**

**Primo Livello**

Appartengono a questo livello:
- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nel livello secondo possiedono notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento della produzione fondamentale dell'impresa o che svolgono attività di alta specialità ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali;
- i lavoratori che, sulla base delle sole direttive generali, realizzano nell'ambito del loro campo di attività studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo, realizzandone i relativi piani di lavoro, ricercando, ove necessario, sistemi e metodologie innovative e, se del caso, coordinando altri lavori. Ad esempio:
- progettista di compiessi
- specialista di sistemi di elaborazione dati
- ricercatore (trattasi di lavoratori laureati).

**Secondo Livello**

Appartengono a questo livello:
- i lavoratori amministrativi che, con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite;
- i lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria o assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare in forma corretta e sintetica eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni.
- direttore amministrativo

- i lavoratori che, sulla base di indicazioni generali ed anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazione preventiva e consuntiva necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili.
- contabile (trattasi di lavoratore laureato o diplomato)

**Terzo Livello**

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

**Quarto Livello**

Appartengono a questo livello:
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei princìpi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano e che richiedono una adeguata esperienza lavorativa maturata nella stessa area amministrativa o diploma di scuola media superiore;
- i lavoratori che eseguono tutte le operazioni di attrezzaggio, di preparazione e di scelta degli utensili, dell'impostazione dei parametri geometrici e tecnologici di lavorazione, di macchine a controllo numerico, e che tramite la lettura critica dei disegni e/o programmi, sanno intervenire

sulla macchina, anche attraverso una programmazione di consolle multiassiale realizzando pezzi di elevata difficoltà.
- operatore/programmatore di C.N.
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni dei mezzi e della modalità di esecuzione con l'interpretazione critica dei disegni e/o schemi funzionali, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado o complessità per l'individuazione e la valutazione dei guasti e per la loro riparazione su apparecchiature, anche a serie, e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte.
- riparatore
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, e con l'interpretazione critica dei disegni eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti anche di provenienza esterna, e se necessario, per i relativi posizionamenti e tracciature, avvalendosi di qualsiasi strumento di misura e valutando e segnalando le anomalie riscontrate.
- collaudatore
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno di qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo delle tolleranze agli accoppiamenti da realizzare ed al grado di finitura o per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario, o loro parti con eventuale delibera funzionale.
- montatore macchinario - Montatore su banco - Costruttore su macchine
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, dei mezzi di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di saldatura di elevato grado di difficoltà anche in riferimento a:
- esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore (per es. sopra testa);
- cicli di prova prescritti da enti esterni o cicli di prova equivalenti;
- tolleranze riferite a larghezze, struttura, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo.
- saldatore
- i lavoratori che con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con la interpretazione critica del disegno anche costruttivo la costruzione di qualsiasi modello in legno di elevato grado di difficoltà con determinazione del disegno anche mediante calcolo dei dati e delle quote necessarie e con la costruzione dei calibri di controllo occorrenti.
- modellista in legno
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni dei mezzi e delle modalità di esecuzione con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la formatura a mano con modelli o casse d'anima, forniscono, se necessario, indicazioni per modifiche da apportare ai modelli o alle casse d'anima e per la predisposizione di sagome di sostegno, tasselli, ecc., che nei lavori di fonderia artistica provvedono in autonomia alla conduzione del forno con conoscenza della composizione delle leghe ed effettuano inoculazioni in siviera e provini sulle leghe di fusione, in grado di eseguire lavori artistici con bassorilievi, getti di campane, ecc.
- formatore a mano - Animista a mano – Fonditore
- i lavoratori che progettano e realizzano quadri elettrici e loro relative interconnessioni e carpenteria meccanica di supporto sulla base di una conoscenza approfondita delle

caratteristiche della componentistica elettrica e meccanica, controllano il processo delle lavorazioni fornendo elementi necessari alla verifica della qualità degli apparati elettromeccanici eseguiti e gestiscono al contempo il magazzino e l'approvvigionamento dei materiali.
- operatore elettromeccanico
- i lavoratori che progettano e realizzano schede elettroniche e loro relative interconnessioni anche a livello di prototipo sulla base di una conoscenza approfondita delle caratteristiche della componentistica, controllano il processo delle lavorazioni fornendo elementi necessari alla verifica della qualità delle apparecchiature eseguite e gestiscono al contempo il magazzino e l'approvvigionamento dei materiali.
- operatore elettronico
- i lavoratori che, in base alle istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, imputano, contabilizzano dati, sistemano, chiudono conti, anche elaborando situazioni preventive e/o consuntive anche con l'utilizzo di strumenti informarci.
- contabile

**Quinto Livello**

Appartengono a questo livello:
- i lavoratori che compiono a regola d'arte e secondo le prescrizioni o indicazioni tecniche di lavorazione tutti i lavori la cui specialità o complessità richiedano: adeguate cognizioni tecnico-pratiche e conoscenza interpretativa del disegno acquisite attraverso istituti professionali di Stato o titolo parificato e regolarmente riconosciuto oppure particolari capacità ed abilità corrispondenti alle cognizioni tecnico- pratiche conseguite mediante il necessario tirocinio o acquisite mediante la pratica esperienza nel lavoro;
- i lavoratori che con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo;
- i lavoratori che conducono una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a trasferimento, o a teste multiple, sia tradizionali che a controllo numerico, e che eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze, l'impegnativa sostituzione di utensili e le relative registrazioni, l'adattamento dei parametri di lavorazione, e che siano in grado di programmare l'esecuzione di pezzi di normale difficoltà, effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite.
- addetto macchine operatrici
- i lavoratori che provvedono alla preparazione ed avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale richiedenti attrezzamenti di normale difficoltà, registrazioni e messe a punto, l'adattamento dei parametri di lavorazione, la scelta e predisposizione degli utensili e degli strumenti di misura, eseguendo i primi pezzi o assistendo gli addetti aita conduzione nell'esecuzione dei primi pezzi e fornendo le necessarie informazioni intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie.
- attrezzatore di macchina
- i lavoratori che, sulla base delle indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedono alla individuazione dei guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono interventi per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su apparecchiature anche a serie o loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte.
- riparatore
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni effettuano favori di natura complessa per il controllo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti anche di

provenienza esterna, con la scelta e fa predisposizione degli strumenti di misura segnalando eventuali anomalie.
- collaudatore
- i lavoratori che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o di misurazione, capitolati, disegni o scherni equivalenti, eseguono prove di natura complessa per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche e tecnologiche funzionali di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie con l'ausilio di strumenti e/o apparecchiature (senza l'effettuazione di una loro impegnativa predisposizione) rilevano e registrano i risultati ottenuti, confrontandoti con quanto previsto dalla documentazione fornita e segnalando le eventuali discordanze.
- addetto prove di laboratorio
- i lavoratori che, sulla base delle indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni ed avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano, con la conduzione di impianti, interventi di natura complessa per manovre e regolazione dei parametri di lavorazione ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi al fine di ottenere le caratteristiche finali richieste dal processo.
- addetto conduzione impianti
- i lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa o per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti.
- montatore macchinario - Costruttore su banco - Costruttore su macchine
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedendo alle necessarie individuazioni dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per l'aggiustaggio, la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine e di impianti, o per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti elettrici o fluidodinamici.
- manutentore meccanico - Manutentore elettrico
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o su disegni, ed avendo pratica dei mezzi e dei metodi utilizzati nella pratica operativa eseguono con la scelta dei parametri lavori di saldatura, di natura complessa in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui operano e/o alle prove previste per tali saldature, ivi compresa la saldatura su acciaio inossidabile.
- saldatore
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni e disegni, eseguono lavori di natura complessa per la costruzione di modelli in legno anche scomponibile o loro parti con la rilevazione dal disegno, anche mediante calcoli di quote correlate non indicate e con la costruzione dei calibri di controllo necessari.
- modellista in legno
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti ed avendo pratica dei mezzi e dei sistemi utilizzati equivalenti della pratica operativa, eseguono, provvedendo alta opportuna collocazione dei montanti, dei raffreddatori delle tirate d'aria e, se necessario, previa sagomatura delle armature, lavori di natura complessa per la formatura a mano con modelli o casse d'anima, con conoscenza dell'uso delle resine e agglomerati vari.
- formatore a mano - Animista a mano
- i lavoratori che, in base a precise istruzioni e documentazioni già esistenti disegnano con tavole grafiche e/o con supporti elettronici CAD/CAM particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti già esistenti, riportando quotature e dati ricavati da tabellari o norme di lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta dei materiali (con il

calcolo dei parametri per la determinazione dei costi. ovvero eseguono in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o danno corretta veste formale a schizzi già completi.
- disegnatore particolarista
- i lavoratori spedalizzati che, sulla base di specifiche e di una conoscenza funzionale dei disegni elettrici e meccanici e/o degli schemi, eseguono apparati e/o parti componenti elettromeccanici con l'ausilio di strumenti di montaggio, di misura e di controllo, per i quali è richiesta la conoscenza delle relative specifiche d'uso e delle grandezze di misura ed effettuano al contempo la verifica della qualità degli apparati elettromeccanici eseguiti.
- addetto alla produzione di apparati elettromeccanici
- i lavoratori specializzati che, sulla base di specifiche e di una conoscenza funzionale degli schemi e/o disegni elettronici, eseguono apparecchiature anche prototipali, impianti elettronici, con l'ausilio di supporti computerizzati alla produzione e strumenti di misura e controllo per i quali è richiesta la conoscenza delle relative grandezze di misura ed effettuano al contempo la verifica della qualità delle apparecchiature eseguite
- addetto alla produzione di apparecchiature ed impianti elettronici
- i lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema contabile, adottato nell'ambito del campo di competenza, rilevano, riscontrano, ordinano anche su modelli o secondo schemi preordinati, dati anche diversi, elaborando situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti, e se del caso, effettuano imputazioni di conto anche con l'utilizzo di strumenti informatici.
- contabile

**Sesto Livello**

Appartengono a questo livello:
- i lavoratori qualificati che, sulla base di dettagliate indicazioni, che svolgono attività esecutive di normale difficoltà richiedenti essenziali cognizioni tecnico-pratiche inerenti all'interpretazione del disegno, alle caratteristiche e alle tecnologie dei materiali, acquisite attraverso Istituti Professionali di Stato triennali o titolo parificato e regolarmente riconosciuto, ovvero acquisite mediante tirocinio o la pratica esperienza nel lavoro;
- i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive e di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- i lavoratori che conducono una o più macchine operatrici, automatiche e semiautomatiche attrezzate, a teste multiple o a trasferimento, sia tradizionali che a controllo numerico e che eseguono impegnative sostituzioni di utensili e le relative registrazioni effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite con idonei strumenti.
- addetto macchine operatrici attrezzate
- i lavoratori che effettuano anche su linee di montaggio, interventi di normale difficoltà, su apparecchiature a serie o loro parti per la riparazione di guasti aventi carattere di ricorrenza.
- riparatore
- i lavoratori che effettuano, anche su linee di montaggio, sulla base di prescrizioni, schede, disegni, lavori di normale difficoltà di esecuzione con l'ausilio di strumenti elettrici, predisposti e/o strumenti meccanici non preregolati e/o preregolati per il collaudo di apparecchiature a serie o loro parti per la individuazione di anomalie o per l'opportuna segnalazione.
- collaudatore
- i lavoratori che sulla base di prescrizioni specifiche, disegni, metodi definiti di analisi o di misurazione eseguono, con l'ausilio per la loro predisposizione e/o strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici preregolati, prove di normali difficoltà per il controllo delle

caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature e loro parti anche prodotte a serie, registrando i dati e segnalando le eventuali discordanze
- addetto prove di laboratorio
- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o documenti equivalenti, conducendo impianti, effettuano manovre di normale difficoltà per la regolazione dei parametri di lavorazione.
- addetto conduzione impianti
- i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni eseguono lavori di normale difficoltà per la costruzione su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate o per il montaggio di attrezzature a macchinario o loro parti.
- montatore macchinario - Costruttore su banco - Costruttore su macchine
- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono, con l'individuazione di semplici guasti di facile rilevazione, lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti elettrici di luce o forza motrice o fluidodinamici.
- manutentore meccanico - Manutentore elettrico - installatore di impianti
- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o disegni eseguono saldature ad arco e/o ossiacetileniche, T.I.G) e M.I.G) di normale difficoltà.
- saldatore
- i lavoratori che su istruzioni o informazioni anche ricavabili da disegni o scherni equivalenti, provvedono alle varie operazioni per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti o loro parti, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, ancoraggi in legno, necessari secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti, sui mezzi di trasporto o in container.
- imballatore
- i lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni che richiedono precisione per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento su macchine, il montaggio di pezzi ingombranti di difficoltoso maneggio; ovvero lavoratori che eseguono lavori di normale difficoltà per la scelta dei punti di attacco delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiali, ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione
- gruista – imbragatore
- i lavoratori qualificati che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni e/o schemi elettronici, con l'ausilio di strumentazioni base di controllo e con operazioni specifiche di saldatura eseguono assemblaggi di schede elettroniche, interconnessioni tra i vari componenti di apparecchiature elettroniche, interventi di riparazione guasti di semplice rilevazione su apparati elettronici in produzione.
- addetto al montaggio di parti elettroniche
- i lavoratori qualificati che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni e/o schemi elettrici, con l'ausilio di strumentazioni base di controllo eseguono assemblaggi di parti elettromeccaniche, interconnessioni tra i vari componenti di quadri elettrici, montaggi di parti meccaniche, interventi di riparazione di guasti di semplice rilevazione su quadri elettrici e parti elettromeccaniche di produzione
- addetto al montaggio di parti elettromeccaniche
- i lavoratori che secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi
- compiti vari di ufficio

- i lavoratori che sulla base di procedure stabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono attività esecutive di natura amministrativa per la classificazione, il confronto, la trascrizione e la totalizzazione di dati su moduli e/a prospetti.
- contabile

**Settimo Livello**

Appartengono a questo livello;
- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
- i lavoratori che, sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo procedure prestabilite, svolgono nel settore amministrativo attività esecutive semplici di servizio;
- i lavoratori che conducono, alimentano, sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche o semi automatiche attrezzate, sia tradizionali che a controllo numerico pre-programmate;
- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.
- addetto macchine operatrici attrezzate
- i lavoratori che effettuano controlli semplici con strumenti preregolati e/o predisposti.
- collaudatore – Verificatore
- i lavoratori che conducono impianti, provvedendo alta loro alimentazione.
- addetto conduzione impianti
- i lavoratori che coadiuvano il lavoratore di livello superiore, eseguono in fase di studio lavori semplici di costruzione e di montaggio di attrezzature, di macchinari, di impianti e loro parti, oppure eseguono attività ausiliari e nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari.
- aiuto attrezzista - aiuto montatore
- i lavoratori che, coadiuvando i lavoratori di livello superiore eseguono in fase di ausilio lavori semplici, di manutenzione e/o di riparazione di macchinari, apparecchi o impianti
- aiuto manutentore riparatore
- i lavoratori che eseguono saldature a mezzo di macchine a punto e/o a rotella.
- saldatore a macchina
- i lavoratori che eseguono lavori a mano ripetitivi o semi ripetitivi per la formatura di anime o forme semplici.
- formatore a mano - animista a mano
- i lavoratori che eseguono a bordo di mezzi a conduzione semplice il trasporto di materiale provvedendo alle operazioni di carico e scarico
- conduttore mezzi di trasporto
- i lavoratori che effettuano operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto, l'imballaggio, il deposito di materiale e di macchinario, ecc., anche con l'ausilio di mezzi meccanici, ovvero i lavoratori che eseguono imbragaggi semplici di materiali ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito.
- movimentatore di materiale.

**Settore restauro artistico di beni culturali**

**Livello Quadro Super**

Qualifica: Restauratore di beni culturali con funzione di gerente

Descrizione:

Appartiene a questa categoria:

Restauratore di beni culturali con elevata esperienza lavorativa che, oltre ad avere le caratteristiche di cui al livello di Quadro, svolge funzioni direttive con capacità di ricoprire deleghe conferitegli dal titolare d'impresa.

**Livello Quadro**

Qualifica: Restauratore di beni culturali con funzione di direttore tecnico

Descrizione:

Appartiene a questa categoria:

Lavoratori in possesso di un'elevata capacità e preparazione professionale, che svolgono in modo continuativo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa e che svolgono quanto segue:

• coordinano, organizzano e sviluppano uno o più settori di cui sono responsabili, perseguendo gli obiettivi aziendali loro affidati nel rispetto delle strategie generali dell'impresa. A titolo esemplificativo: direttori tecnici dell'impresa.

• responsabili di attività di ricerca e selezione degli appalti curandone l'iter della partecipazione.

• restauratore di beni culturali sottoposti alle disposizioni di tutela; progetta e dirige, per la parte di competenza, nel quadro di una programmazione coerente e coordinata della conservazione, i trattamenti conservativi e di restauro; coordina gli altri operatori che svolgono attività complementari al restauro. A titolo esemplificativo: direttore tecnico.

**Primo Livello**

Qualifica: Restauratore di beni culturali con funzione di capo cantiere

Descrizione:

Appartengono a questa categoria:

• restauratore di beni culturali sottoposti alle disposizioni di tutela con limitata responsabilità gestionale (capocantiere).

• lavoratori tecnici con funzioni direttive e speciale preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o dai suoi interposti.

**Secondo Livello**

Qualifica: Restauratore di beni culturali specializzato provetto

Descrizione:

Appartengono a questa categoria:

• restauratore di beni culturali specializzato in possesso di specifica qualifica, regolarmente iscritta nell'elenco ministeriale (MIC), che si occupa di eseguire con ampia autonomia, capacità e abilità, lavorazioni manuali ad alto contenuto tecnico-professionale anche in collaborazione con addetti con autonomia inferiore;

• lavoratori che svolgono, con iniziativa e autonomia operativa, mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza o adeguata pratica ed esperienza nel campo tecnico e amministrativo;

• lavoratori addetti al coordinamento, alla guida e al controllo operativo con facoltà d'iniziativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e responsabilità di squadre di lavoratori appartenenti a categorie inferiori o uguali d'inquadramento;

• lavoratori che, possedendo una piena ed elevata padronanza delle tecniche di lavorazione e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, anche grazie all'esperienza lavorativa teorica e pratica posseduta, sono in grado di gestire tutte le fasi del ciclo di produzione con facoltà d'iniziativa e capacità di interpretare il "Progetto di restauro", operando su supporto informatico o disegno mediante i rilievi, gli opportuni adattamenti e le modifiche per una perfetta esecuzione delle mansioni loro affidate.

**Terzo Livello**
Qualifica: restauratore di beni culturali specializzato
Descrizione:
Appartengono a questa categoria:
• restauratore di beni culturali specializzato in possesso di specifica qualifica regolarmente iscritta nell'elenco ministeriale (MIC), che esegue con adeguata autonomia, capacità e abilità, lavorazioni manuali ad alto contenuto tecnico e professionale anche collaborando con addetti con autonomia inferiore;
• lavoratori d'ordine aventi mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale o un'adeguata esperienza comunque acquisita;
• lavoratori che guidano, controllano e coordinano, con limitata autonomia nell'ambito delle loro funzioni, un gruppo di lavoratori;
• lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, compiono operazioni per le quali sono richieste particolari capacità e una specifica preparazione tecnico-pratica.
**Quarto Livello**
Qualifica: tecnico del restauro di beni culturali senior; lavoratori addetti all'amministrazione o ai servizi
Descrizione:
Appartengono a questa categoria:
• tecnici del restauro in possesso di specifica qualifica, regolarmente iscritta nell'elenco ministeriale (MIC), con significativa esperienza professionale;
• lavoratori tecnici ed amministrativi che svolgono mansioni esecutive per le quali è richiesta un'adeguata preparazione professionale o esperienza comunque acquisita;
• lavoratori che guidano, controllano e coordinano, con limitata autonomia nell'ambito delle loro funzioni, un gruppo di lavoratori che appartengono a categorie di inquadramento inferiori o uguali;
• lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria specializzazione settoriale, compiono operazioni per le quali sono richieste particolari capacità e abilità ottenute con adeguata formazione o specifica preparazione tecnico-pratica conseguita in scuole professionali o mediante istruzione equivalente e sanno, ove occorra, interpretare schemi o disegni anche su supporto informatico;
• lavoratori preposti a gruppi operativi che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono istruzioni ai lavoratori di inquadramento inferiore o uguale nell'ambito delle disposizioni ricevute;
• operatore caposquadra - coordinatore attività lavorativa dei sottoposti e pari grado.
**Quinto Livello**
Qualifica: tecnico del restauro junior; lavoratori addetti all'amministrazione o ai servizi; tecnico del restauro con competenze settoriali; operaio qualificato
Descrizione:
Appartengono a questa categoria:
• tecnici del restauro in possesso di specifica qualifica, regolarmente iscritta nell'elenco ministeriale (MIC),
• lavoratori con mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale o esperienza comunque acquisita;
• lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria specializzazione settoriale, compiono operazioni per le quali sono richieste particolari capacità e abilità conseguite mediante adeguata formazione e una specifica

preparazione tecnico-pratica e sanno, ove occorra, interpretare schemi o disegni anche su supporto informatico.

**Sesto Livello**

Qualifica: operaio generico

Descrizione:

Appartengono a questo livello i lavoratori tecnici e amministrativi privi di esperienza nel settore del restauro, che svolgono elementari mansioni e che lavorano in ausilio ad altri lavoratori. I lavoratori qualificati permarranno in tale livello per un periodo massimo di 24 mesi dalla data di assunzione, decorsi i quali saranno automaticamente inquadrati nel 5° Livello. Per gli operai senza specifica qualifica la progressione avverrà in base all'anzianità acquisita.

# TABELLE

Retribuzione Base

Tabella A: Settore metalmeccanica e installazione impianti

| Inquadramento retributivo | Nuovi minimi dall'1.03.2024 Euro | Nuovi minimi dall'1.09.2025 Euro |
|---|---|---|
| Primo livello* | 1963,24 | 2022,14 |
| Secondo livello | 1826,70 | 1881,50 |
| Terzo livello | 1724,89 | 1776,63 |
| Quarto livello | 1658,60 | 1708,35 |
| Quinto livello | 1563,32 | 1610,21 |
| Sesto livello | 1505,70 | 1550,87 |
| Settimo livello | 1435,83 | 1478,90 |

*Da aggiungere indennità di funzione pari a 50€

Tabella B: Settore orafi, argentieri e affini

| Inquadramento retributivo | Nuovi minimi dall'1.03.2024 Euro | Nuovi minimi dall'1.09.2025 Euro |
|---|---|---|
| Primo livello* | 1938,41 | 1996,56 |
| Secondo livello | 1805,94 | 1860,11 |
| Terzo livello | 1643,89 | 1693,20 |
| Quarto livello | 1546,09 | 1592,47 |
| Quinto livello | 1486,71 | 1531,31 |
| Sesto livello | 1409,56 | 1451,84 |

*Da aggiungere indennità di funzione pari a 50€

Tabella C: Settore odontotecnici

| Inquadramento retributivo | Nuovi minimi dall'1.03.2024 Euro | Nuovi minimi dall'1.09.2025 Euro |
|---|---|---|
| Primo livello* | 1820,82 | 1875,44 |
| Secondo livello | 1724,78 | 1776,52 |
| Terzo livello | 1559,09 | 1605,86 |
| Quarto livello | 1467,98 | 1512,01 |
| Quinto livello | 1405,92 | 1448,09 |
| Sesto livello | 1352,74 | 1393,32 |

*Da aggiungere indennità di funzione pari a 50€

Tabella D: Settore restauro artistico di beni culturali

| Inquadramento retributivo | Nuovi minimi dall'1.03.2024 Euro | Nuovi minimi dall'1.09.2025 Euro |
|---|---|---|
| Quadro super* | 2630,60 | 2709,52 |
| Quadro | 2630,60 | 2709,52 |
| Primo livello | 2470,09 | 2544,19 |
| Secondo livello | 1899,89 | 1956,88 |
| Terzo livello | 1765,55 | 1818,51 |
| Quarto livello** | 1741,53 | 1793,77 |
| Quinto livello | 1632,39 | 1681,36 |
| Sesto livello | 1558,66 | 1605,41 |

*Da aggiungere indennità di funzione di quadro pari a 50€ mensili
**Al lavoratore tecnico del restauro senior inquadrato in tale livello viene riconosciuta un'indennità di ruolo strategico pari a 100€ mensili