UILM

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Meccanica, Installazione di Impianti, Orafi, Argentieri ed Affini, Odontotecnici

Addì, 16 giugno 2011

Tra

CONFARTIGIANATO Autoriparazione

CONFARTIGIANATO Metalmeccanica di Produzione

CONFARTIGIANATO Impianti

CONFARTIGIANATO Orafi

CONFARTIGIANATO Fe.Na.OD.I.

CNA Produzione

CNA Installazione e Impianti

CNA Servizi alla comunità

CNA Artistico e tradizionale

CNA Benessere e Sanità

CASARTIGIANI

CLAAI

e

FIOM-CGIL

FIM-CISL

UILM-UIL

Si è convenuto sul seguente verbale di accordo per il rinnovo del CCNL Metalmeccanica ed Installazione d'impianti (27 febbraio 2008), CCNL Orafi, Argentieri e Affini (29 maggio 2008) e CCNL Odontotecnici (18 giugno 2008), convenendo che, a far data dalla presente intesa, vengano accorpati in un unico Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro denominato Area Meccanica, Installazione di Impianti, Orafi, Argentieri ed Affini, Odontotecnici, per i dipendenti delle imprese dei settori rientranti nella nuova sfera di applicazione di cui al presente accordo.

Accorpamento contrattuale

In relazione a quanto previsto dall'accordo di rinnovo del CCNL Metalmeccanica ed Installazione di Impianti del 27 febbraio 2008 circa l'unificazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore Metalmeccanico Artigiano le parti stabiliscono che a far data dalla presente intesa, vengano accorpati in un unico Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro denominato Area Meccanica il CCNL Metalmeccanica ed Installazione di Impianti, il CCNL Orafi, Argentieri ed Affini e il CCNL Odontotecnici.

Le norme previste dalla presente intesa si applicano ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle aziende operanti nei tre settori accorpati, salvo specifiche diverse previsioni contenute nei singoli istituti contrattuali.

Detti rapporti di lavoro continueranno ad essere disciplinati, per gli istituti non previsti dal presente accordo, dalle previgenti e distinte normative contrattuali fino alla stesura definitiva del CCNL.

A seguito della stesura il CCNL Area Meccanica sarà composto da una parte generale che sarà divisa in due sezioni "Relazioni sindacali e Bilateralità" e "Disciplina del rapporto di lavoro"; e una contenente norme specifiche nella quale saranno ricompresi tutti gli istituti che, per la loro peculiare specificità, rimangono distinti in quanto tipici di un determinato settore o di determinate figure professionali.

Conglobamento

A far data dalla presente intesa sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione Tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (EDR).

Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dipendenti delle aziende artigiane, così come definite dalla legislazione vigente, operanti nei Settori della Metalmeccanica e della Installazione di impianti, ed in particolare:
1) ai laboratori od officine appartenenti tradizionalmente al settore metalmeccanico, destinati alla lavorazione e produzione dei metalli nonché costruzioni di manufatti nei quali le parti metalliche richiedono la maggiore quantità di lavoro; alle lavorazioni artistiche eseguite sui metalli e leghe di metalli non pregiati; ai laboratori ed officine tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici.
A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano fra le imprese artigiane metalmeccaniche regolate dal presente contratto i seguenti laboratori ed officine:
meccanica di precisione (esclusa la fabbricazione di monete, medaglie, oreficeria, argenteria, orologi ed affini), tornerie in genere, produzioni varie di ferro, ghisa, acciaio, piombo e leghe di metalli non pregiati, di verniciatura o di saldatura, di costruzione di macchinario, di fabbricazione e riparazione di strumenti musicali in metallo;
2) alle modellerie metalliche, alle fonderie di seconda fusione e di leghe leggere, come ad 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) alle imprese di installazione, riparazione e manutenzione di impianti meccanici, idraulici, termici, di condizionamento, idro-termo-sanitari anche realizzati con l'impiego di tubazioni e/o componenti e/o materiali non metallici, elettrici, telefonici, di reti/linee elettriche e/o telefoniche e/o telematiche, di sollevamento di cose e/o persone, radio-televisivi, elettrodomestici, a gas, antincendio ed affini o similari;
4) alle imprese operanti nei settori dell'assistenza, manutenzione e riparazione dei veicoli, di cui alla legge 122/92, come ad esempio: carrozzeria, meccanica-motoristica, elettrauto, gommisti, centri di revisione, autolavaggi, installatori e manutentori di sistemi di autotrazione alimentati a GPL e metano, riparatori moto e cicli, soccorso stradale;
5) alle imprese di produzione, installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature elettroniche;
6) 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) 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.).

Nonché ai dipendenti delle aziende artigiane del Settore Orafo, Argentiero, della Bigiotteria e della Orologeria ed Affini, intendendosi per tali quelle aventi i requisiti previsti dalla legislazione vigente, ed in particolare:
1)ai laboratori appartenenti tradizionalmente al settore orafo, argentiero, affine 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) alle lavorazioni eseguite su metalli e leghe di metalli pregiati;
3) ai costruttori e riparatori di orologi.
A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano tra le imprese artigiane orafe, argentiere ed affini, regolate dal presente contratto i seguenti laboratori:

- Orafi;
- Argentieri;
- Cassai;
- Incisori;
- Incastonatori;
- Bigiottieri;

- Smaltatori e Miniaturisti;
- Gioiellieri;
- Lavorazione pietre preziose;
- Imprese galvaniche che lavorano esclusivamente per il settore orafo/argentiero;
- Lavorazione pietre dure;
- Attività di realizzazione di modelli.

Il presente contratto collettivo si applica, altresì, ai dipendenti delle imprese che esercitano la loro attività nel Settore Odontotecnico ai sensi della legge 23 giugno 1927, n. 1264 e R.D. 31 maggio 1928, n. 1334, comprese le imprese artigiane definite ai sensi della legislazione vigente.

Articolo nuovo - Durata e scadenza

Le parti, in considerazione della fase di transizione, convengono che il presente CCNL scadrà il 31 dicembre 2012 ed ha durata triennale.

La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca a metà della vigenza del presente contratto. Sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste dal presente accordo per i singoli istituti.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Nuovo Art. 20 - Lavoro a Tempo Parziale

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (cd. "part-time") possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori concordano quanto segue.
Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente Contratto.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:
- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.
L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto sottoscritto dalle parti nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
Il lavoro a tempo parziale, a seguito della richiesta da parte del lavoratore, è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa.
Il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore a tempo parziale è riproporzionato sulla base del rapporto fra l'orario ridotto ed il corrispondente orario intero previsto per il personale a tempo pieno.

Clausole flessibili ed elastiche
Nel rapporto di lavoro a tempo parziale può essere prevista la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto), cd. clausole flessibili, e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time orizzontale o misto), cd. clausole elastiche, previo consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto nel quale sia definita la durata, anche contestuale al contratto di lavoro. Tali variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.
E' fatto salvo, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.
Per oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali si intendono a titolo meramente esemplificativo:

- lo svolgimento di altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari incompatibili con le variazioni di orario;
- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi gravemente ammalati o portatori di handicap (legge 104/92 e successive modificazioni);
- frequentazione di corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti da parte dei lavoratori che accedono alle 150 ore di cui all'articolo rubricato "Diritto allo studio";
- necessità di sottoporsi a cicli di cura in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- accudire figli fino al compimento del 8° anno di età.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa e le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui le variazioni stesse vengono effettuate, una maggiorazione retributiva del 10%.

Lavoro supplementare e straordinario

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano i settori disciplinati dal presente CCNL, quali ad esempio punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, previo accordo tra gli interessati è consentita la prestazione di lavoro supplementare che non potrà superare il 50% del normale orario di lavoro.

Il lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10% per le ore svolte nei limiti delle 8 ore giornaliere e delle 40 ore settimanali.

Per le ore svolte oltre i suddetti limiti del normale orario contrattuale verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno in caso di lavoro straordinario.

Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'articolo rubricato "Lavoro straordinario, notturno e festivo".

Ai sensi del D. Lgs. 61/2000 il rifiuto del lavoratore di accettare clausole flessibili o elastiche e lavoro supplementare non integra gli estremi per comminare provvedimenti disciplinari, né giustificato motivo di licenziamento.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti; a questo proposito l'Azienda esaminerà prioritariamente, nel passaggio da tempo pieno a part-time o viceversa, le richiesta dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

L'Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali.

I lavoratori affetti da gravi patologie che comportano una ridotta capacità lavorativa accertata dalla Commissione medica istituita presso il Servizio Sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale, orizzontale o misto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

I lavoratori di cui al comma che precede sono esclusi dall'applicazione delle norme in materia di clausole flessibili ed elastiche.

Le parti a livello Regionale effettueranno verifiche almeno annuali sull'andamento dell'istituto contrattuale tenendo conto delle realtà territoriali.

Norma transitoria per il settore Orafo, Argentiero ed Affini

Per le imprese del settore Orafo, Argentiero ed Affini la normativa sul lavoro supplementare prevista dal presente accordo si applica a partire dal 1° gennaio 2013.

Fino al 31 dicembre 2012 continua a trovare applicazione la previgente normativa contrattuale.

Nuovo articolo 21 - Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività.

Possono essere assunti lavoratori con contratto a tempo determinato per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo e sostitutivo in relazione alle seguenti ipotesi:

a) per la sostituzione di personale assente per malattia, congedo di maternità, congedo parentale, aspettativa, ferie;
b) per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o aggiornamento;
c) per esigenze di carattere stagionale ai sensi della legislazione vigente;
d) punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
e) per incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
f) per esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
g) per esigenze di professionalità e di specializzazioni diverse da quelle presenti nel normale organico per l'esecuzione di commesse particolari;
h) ulteriori casistiche di ricorso al contratto a tempo determinato potranno essere individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 120 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Ai fini di quanto previsto dal comma che precede, il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 2 mesi.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 (Testo Unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Nelle imprese con più di 5 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l'assunzione fino a 3 lavoratori con contratto a termine.

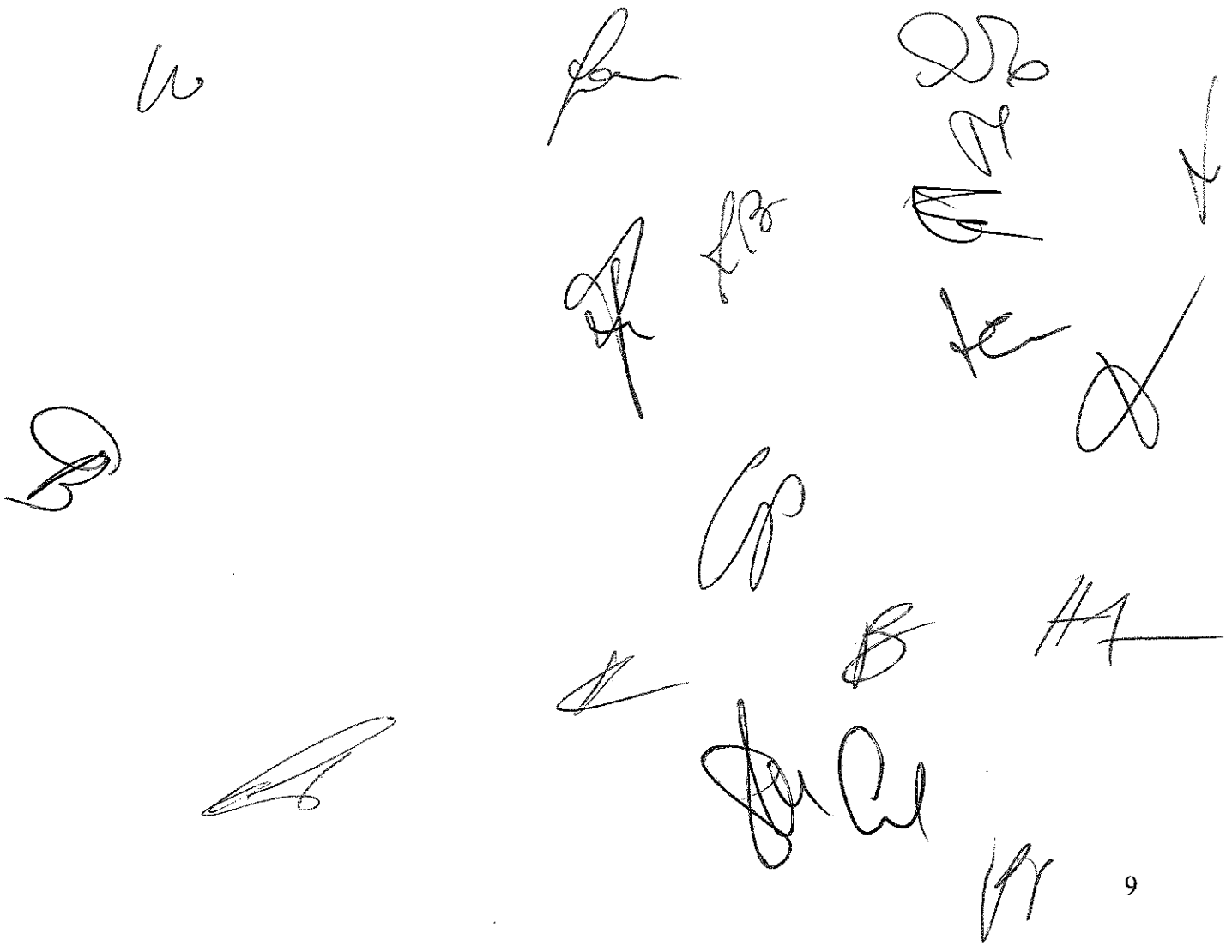
Nei settori Orafo, Argentiero ed Affini e nel settore Odontotecnico l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato è consentita:

- nelle imprese da 0 a 4 dipendenti, così come sopra calcolati, fino a 2 lavoratori;
- nelle imprese da 5 a 10 dipendenti, così come sopra calcolati, fino a 4 lavoratori;
- nelle imprese con più di 10 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni due, con arrotondamento all'unità superiore.

Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti a tempo determinato di cui al secondo comma lett. a), b) e c).

Ai sensi del comma 7 lett. A) dell'art.10 D.Lgs 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Superato tale periodo, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti dal comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs 368 del 2001.
In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.
Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
Nel caso di assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore che abbia già prestato servizio presso la medesima impresa in forza di più contratti a termine, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, tali periodi verranno considerati utili ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici di anzianità, a condizione che tali rapporti non siano stati interrotti per un periodo superiore ai 12 mesi.



Articolo nuovo – Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.
In tale ambito, il contratto di inserimento può essere funzionale all'inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti alle categorie individuate all'art. 54 comma 1 del Dlgs 276/03, di seguito specificate:

a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni, intendendosi per tali quelli che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di nuova occupazione da più di dodici mesi (Accordo Interconfederale per la disciplina transitoria del contratto di inserimento dell'11 febbraio 2008);
c) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro dei lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico mentale o psichico.

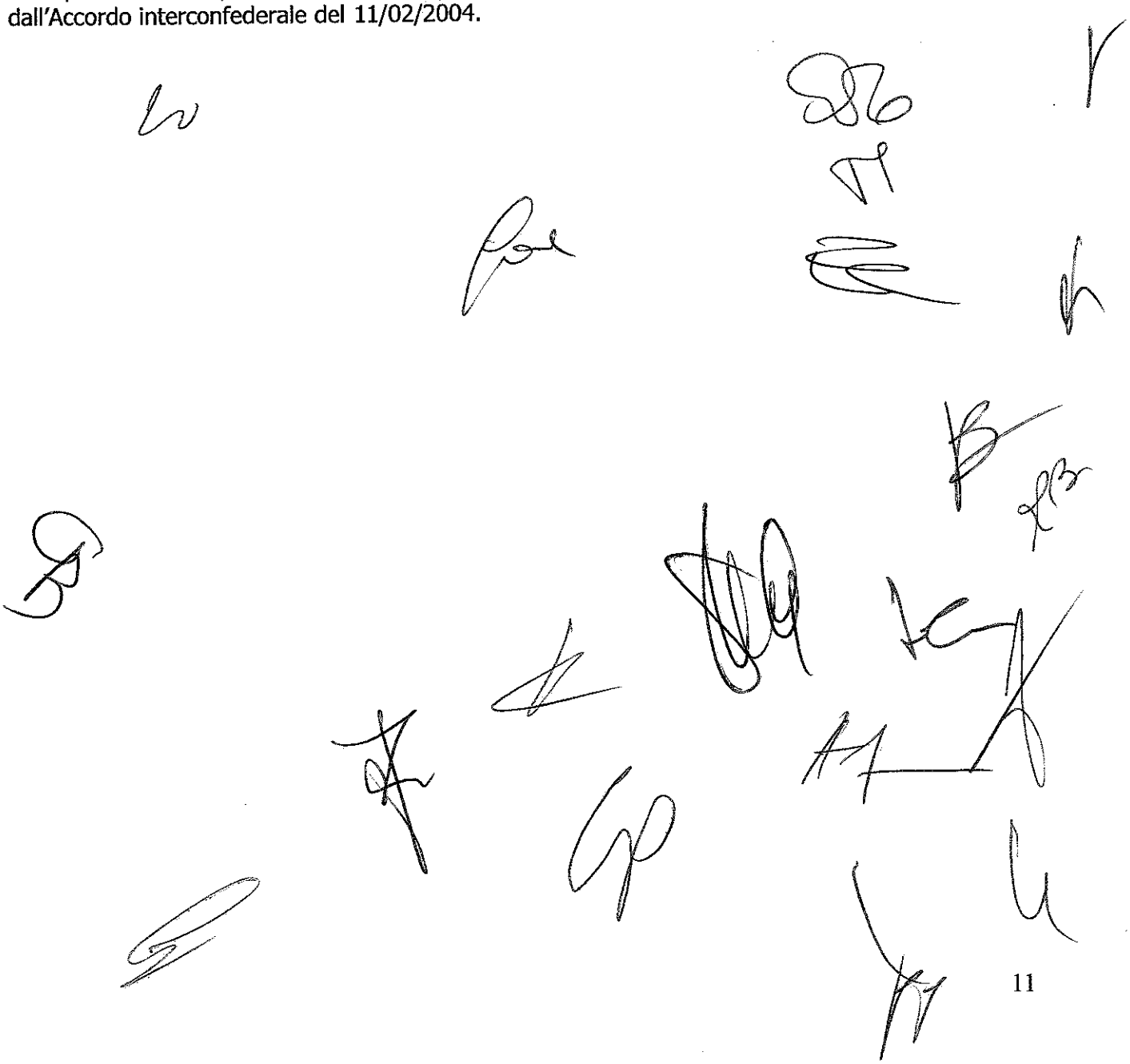
Il contratto di inserimento di cui al presente CCNL, può essere stipulato, alle seguenti condizioni:
- forma scritta con l'indicazione del progetto individuale di inserimento; in mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato;
- durata non inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi; eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata stabilito dalla legge; nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità;
- periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;
- per i lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, di cui alla precedente lettera f) la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi;
- durante il rapporto di inserimento, ad eccezione della categoria di cui alla lettera e), la categoria di inquadramento è inferiore di due livelli a quella spettante per le mansioni o funzioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto per il 50% della durata complessiva del contratto di inserimento e inferiore di un livello per il restante 50% di durata del contratto;
- definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo. Nel progetto vanno indicati la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto, la durata e le modalità della formazione;
- il progetto deve prevedere una formazione teorica di 24 ore, ripartita tra prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite eventualmente anche con modalità di e-learning in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione concernente la prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto;
- la formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro deve essere registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, nel libretto formativo.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

E' previsto per il lavoratore assunto con contratto di inserimento un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a giorni novanta, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia od infortunio non sul lavoro. Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti inquadrati nella medesima categoria (operai e impiegati).

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si rinvia a quanto disciplinato dall'Accordo interconfederale del 11/02/2004.



REGOLAMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Premessa
Le parti si danno atto che nel comparto artigiano il contratto di apprendistato rappresenta tradizionalmente lo strumento privilegiato per la trasmissione delle competenze e per garantire una buona e stabile occupazione.
Le parti si danno atto che il contratto di apprendistato rappresenta un contratto di lavoro a tempo indeterminato e che è interesse delle parti la trasformazione dei rapporti di lavoro.
Premesso che nell'ambito della riforma dei contratti a contenuto formativo il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 ha introdotto una nuova disciplina di legge dell'apprendistato, prevedendo le seguenti tre diverse tipologie dello stesso, differenziate in relazione agli obiettivi formativi perseguiti:

a) apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione;
b) apprendistato professionalizzante;
c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;

considerato che, allo stato, non è ancora pienamente operativa la disciplina legislativa dell'apprendistato per il diritto-dovere, strettamente connessa alla riforma dei cicli scolastici, le parti contraenti con il presente accordo danno concreta attuazione all'apprendistato professionalizzante al fine di rendere immediatamente applicabile tale istituto in tutte le regioni e province italiane, sia in quelle che hanno legiferato in merito sia nelle altre prive di specifica regolamentazione.

Art. 1 Norme generali
L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista finalizzato al conseguimento di una qualificazione superiore rispetto al patrimonio professionale iniziale, attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionali.
Per quanto non previsto dalla presente regolamentazione si applicano le vigenti leggi in materia e le norme del presente CCNL.

Art. 2 *Età di assunzione*
Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.
L'assunzione potrà essere effettuata fino al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).
Ai sensi dell'art. 49, c.2, del D.Lgs. 276/2003 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Art. 3 *Forma e contenuto del contratto*
Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione e ogni altra indicazione contrattuale utile. Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il piano formativo individuale (PFI). Il contratto di apprendistato può essere instaurato per il conseguimento delle qualifiche operaie, intermedie ed impiegatizie presenti nelle Categorie (o Livelli) dalla 1ª alla 6ª e per le relative mansioni.

Art. 4 *Periodo di prova*
Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 2 mesi.
Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.
In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 1 mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

Art. 5 *Apprendistato presso altri datori di lavoro*
Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto nell'ambito del diritto-dovere di formazione, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.
Per ottenere il riconoscimento del cumulo di detti periodi di apprendistato, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.
Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.
Le imprese rilasceranno all'apprendista un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti e la attività per le quali sono stati effettuati.
La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

Art. 6 *Durata dell'apprendistato professionalizzante*
La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualifica da raggiungere:

Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti
- 1° Gruppo (Cat. 1ª , 2ª, 2ª bis, 3ª)

durata: 5 anni e 6 mesi;

- 2° Gruppo (Cat. 4ª, 5ª)

Durata: 5 anni;

Settore Odontotecnico

- 1° Gruppo (Cat. 1S , 1ª, 2ª , 3ª)

durata: 5 anni e 6 mesi;

- 2° Gruppo (Cat. 4ª, 5ª)

durata: 5 anni;

Settore Orafo, Argentiero ed Affini

- 1° Gruppo (Cat. 1ª, 2ª , 3ª)

durata: 5 anni e 6 mesi;

- 2° Gruppo (Cat. 4ª, 5ª)

durata: 5 anni;

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

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

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

A tal fine, all'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà fornire idonea documentazione.
La medesima riduzione del periodo di apprendistato professionalizzante è riconosciuta ai lavoratori che abbiano svolto presso la stessa impresa un periodo di stage o tirocinio di formazione e orientamento al lavoro di almeno 6 mesi.

Art. 6 bis *Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato*
Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.
Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 15 giorni di calendario.
Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.
Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.
I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

Art. 7 *Retribuzione*
Il trattamento economico dell'apprendista è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla Retribuzione tabellare della corrispondente categoria (o livello) che verrà raggiunta al termine del periodo di apprendistato.
Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione globale di fatto dell'apprendista potrà superare la retribuzione globale di fatto del lavoratore inquadrato nella categoria di destinazione, al netto delle ritenute previdenziali.

Progressione della retribuzione:

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem	XI sem
1°	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	95%	100%	100%
2°	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%	

Art. 8 *Piano formativo individuale (PFI)*
Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualifica da raggiungere e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor nell'ambito del contratto di apprendistato.
Il piano formativo individuale potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor.
Ferma restando la competenza regionale in materia le parti allegano al presente CCNL uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Art. 9 *Formazione dell'apprendista*
Per formazione formale si intende il processo formativo, strutturato e certificabile, secondo la normativa vigente volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base e tecnico professionali.
Le parti, in via esemplificativa, individuano la seguente articolazione della formazione formale:

1) tematiche di base di tipo trasversale articolate in quattro aree di contenuto competenze relazionali; organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza del lavoro, (almeno 8 ore di formazione dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed in ogni caso entro il primo anno del contratto stesso)

2) tematiche collegate alla realtà aziendale /professionale in relazione alla qualificazione da raggiungere: conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tematiche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Le ore di formazione formale sono 120 l'anno, di cui indicativamente 1/3 dedicato alle tematiche di base di tipo trasversale e 2/3 dedicati per tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale.
La formazione formale potrà essere erogata in tutto od in parte all'interno dell'azienda, ove questa disponga di capacità formativa come più avanti specificato. Detta formazione potrà essere altresì erogata utilizzando modalità quali: affiancamento *on the job*, aula, *e-learning*, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali.
L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e/o interne all'azienda.
Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Art. 10 *Capacità formativa dell'impresa*
Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa è la capacità dell'azienda di erogare, direttamente o avvalendosi anche di docenza esterna, interventi formativi idonei a produrre gli attesi incrementi di conoscenze professionali. In sintesi le parti convengono che detta capacità derivi da:

- disponibilità di locali idonei attrezzati in funzione della formazione da erogare;
- presenza di tutor o di lavoratori con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

Ha altresì capacità formativa l'impresa che svolga interventi formativi avvalendosi anche di strutture formative esterne.

Art. 11 Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor. Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal DM 28 febbraio 2000 e dalle regolamentazioni regionali. Il tutor potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane.

Art. 12 *Profili Formativi Apprendistato*
Le parti concordano che i profili formativi per l'apprendistato professionalizzante sono allegati alla presente intesa.

Dichiarazione a verbale
Le parti si incontreranno entro il 30 settembre 2011 per verificare l'eventuale aggiornamento e/o integrazione degli allegati profili formativi.

Art. 13 *Ferie*
All'apprendista viene riconosciuto un periodo di ferie pari a quello previsto rispettivamente per gli operai e per gli impiegati dal presente CCNL.

Art. 14 *Gratifica Natalizia - Tredicesima*
In occasione della ricorrenza natalizia, l'impresa deve corrispondere all'apprendista considerato in servizio una gratifica pari a 173 ore.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa.

Art. 15 *Trattamento economico per malattia ed infortunio*
In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, per gli apprendisti trova applicazione quanto previsto rispettivamente per gli operai e per gli impiegati dal presente CCNL.

Art. 16 *Attribuzione della qualifica*
Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuita la qualifica per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo.

Art. 17 *Decorrenza*
La presente disciplina decorre dalla data di sottoscrizione del presente accordo e si applica ai rapporti di lavoro instaurati successivamente a questa data.

Norma transitoria
Agli apprendisti assunti prima della data di sottoscrizione del presente accordo continuerà ad applicarsi la disciplina prevista dal CCNL 27 novembre 1997 per il Settore Metalmeccanica e della Istallazione di Impianti; dal CCNL 4 dicembre 1998 per il settore Odontotecnico e dal CCNL 7 ottobre 1998 per il settore Orafo, Argentiero ed Affini.
Le medesime regole si applicano altresì agli apprendisti minori di età, fino alla data di entrata in vigore della disciplina di cui all'art. 48 del D. Lgs. 276/03.

Art. 18 Recesso ex art. 2118 c.c.
Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'articolo 2118 del codice civile, l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità, ove previste, ed il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche ai fini di quelli introdotti e disciplinati dal presente CCNL.

Art. 19 *Disposizioni finali*

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

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

A fronte di eventuali modifiche legislative in materia di apprendistato, le parti firmatarie si incontreranno prontamente.

Dichiarazione delle parti

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

Nuovo articolo - Aggiornamento professionale

Le trasformazioni in atto, derivanti anche dall'introduzione di nuove tecnologie, dalla competizione di mercato e dell'offerta di prodotti/servizi che investono l'intero settore rendono necessario avviare interventi di qualificazione e valorizzazione delle professionalità esistenti in azienda.
Pertanto, le parti concordano nell'individuare la formazione continua e quella professionale quali strumenti per la crescita dei lavoratori e delle imprese.
Le Parti individuano, quindi, Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività e concordano sulla necessità di ampliare il Piano formativo settoriale, con particolare riferimento alle materie inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.
Lo stesso potrà essere arricchito e integrato da intese e accordi siglati dalle categorie a livello regionale e/o locale, allo scopo di declinare ulteriormente ed in modo più specifico gli indirizzi, gli obiettivi e le finalità nazionali rispetto a contesti e specificità territoriali di riferimento, quali sistemi produttivi locali o distretti industriali.
Viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore retribuito pari a 25 annue, a condizione che il corso abbia durata almeno doppia.
Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua concordati con il datore di lavoro.
Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.
Resta inteso che in caso di attività formativa con finanziamento pubblico la totalità delle ore di formazione sarà retribuita dall'impresa.

Articolo nuovo – Diritto alle prestazioni della bilateralità

Le parti, nel confermare il valore e la natura originaria della bilateralità come uno strumento della contrattazione e non sostitutiva in alcun modo all'universalità dei servizi e delle prestazioni erogate dallo stato, in relazione a quanto previsto dalla Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010 stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;

2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, contrattualizzato nel presente CCNL.
   Il lavoratore matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;

3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;

4. a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

5. a partire dal 1° luglio 2010 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

a) RAPPRESENTANZA SINDACALE	0,10% -12,5 €
b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA E FORMAZIONE SICUREZZA	0,15% - 18,75 €
c) ENTE BILATERALE NAZIONALE	0,01% - 1,25 €
d) RAPPRESENTANZA IMPRESE	0,25% - 31,25 €

e) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO 0,49% - 61,25 €

(questo importo è comprensivo dei 29 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

6. A partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.
7. Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 29 € di cui al punto 5, lettera e).
8. In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.
9. Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.
10. La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

Norma transitoria

Al fine di consentire la necessaria gradualità per il passaggio tra il vecchio ed il nuovo meccanismo, le parti concordano che le aziende in regola con in contributi alla bilateralità sulla base delle disposizioni vigenti alla data del 1° luglio 2010, continueranno a seguire i meccanismi e gli importi previsti fino alla data del 31/12/2010.

Dichiarazione delle parti

Le Parti firmatarie del presente CCNL ritengono che le risorse destinate dal sistema della bilateralità alla sicurezza ed alla rappresentanza sindacale – di cui alle lett. *a)* e *b)* - nell'ambito della sfera di applicazione del presente CCNL, debbano essere oggetto di verifiche periodiche allo scopo di accertare l'effettiva congruità del sistema della bilateralità rispetto ai suoi compiti ed alla sua missione.

Articolo nuovo - Assistenza sanitaria integrativa

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane, convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del costituendo Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato, secondo le modalità stabilite dall'Accordo interconfederale per la costituzione del Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa sottoscritto il 21 settembre 2010 tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Claai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.
Pertanto, dal momento in cui il Fondo sarà costituito e operante, secondo quanto verrà stabilito dalle parti costituenti lo stesso, saranno iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti, nonché i lavoratori con un contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi. Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità. La contribuzione verrà attivata contestualmente all'avvio dell'operatività del Fondo.
I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.
E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale e nelle Province Autonome di Trento e Bolzano, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.
Ai sensi dell'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", le prestazioni erogate dal costituendo Fondo Sanitario costituiscono un diritto contrattuale dei lavoratori di cui ai commi che precedono. Pertanto, l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del maggior danno subito.

Riforma del sistema di inquadramento

E' istituito un gruppo tecnico di lavoro nazionale paritetico cui affidare il compito di avviare un lavoro di analisi e studio finalizzato alla riforma del sistema di inquadramento. In tale ambito verrà esaminata anche la tematica relativa alla unificazione delle parti speciali.

Il gruppo tecnico potrà avvalersi di eventuali esperienze territoriali o nazionali e dovrà terminare il proprio lavoro entro la vigenza contrattuale, avanzando a tal fine proposte di merito alle parti.

Installazione d'impianti

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

Anticipazione prestazioni Inail infortunio sul lavoro

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

Articolo "Orario di lavoro - Lavori a turni - Ex festività"
Unificazione dell'art. 16, parte generale, CCNL Metalmeccanica ed Installazione di Impianti - art. 19 CCNL Orafo, Argentiero ed Affini, art. 20, parte prima e 22 CCNL Odontotecnica

Il CCNL disciplina l'orario di lavoro come segue.

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro ordinario viene fissata in 40 ore distribuite di norma in 5 giorni lavorativi sulla base di 8 ore giornaliere dal lunedì al venerdì. Per le imprese artigiane classificate ai punti 3 e 4 della sfera di applicazione del contratto, l'orario settimanale di 40 ore può essere distribuito in 6 giorni lavorativi.
Diverse distribuzioni dell'orario settimanale potranno essere definite a livello aziendale tra imprese e lavoratori; tra impresa e R.S.A., ove le stesse esistano.
L'accordo sarà reso noto alle Organizzazioni sindacali territoriali tramite le Organizzazioni datoriali di appartenenza entro 20 giorni dalla sua stipula.

Lavori a turni
Per le lavorazioni a turni avvicendati, viene istituita una fermata nel corso del turno di 30 minuti retribuiti per la consumazione del pasto.

Ex festività
Vengono istituiti gruppi di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni (D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 "Reintroduzione dell'Epifania"). Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno), i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.
Detti permessi saranno fruiti dai lavoratori individualmente o collettivamente; l'utilizzazione collettiva sarà concordata in sede aziendale o sindacale.
I permessi maturati nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) potranno essere utilizzati entro il 31 gennaio dell'anno successivo: qualora ciò non avvenga decadranno e saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza.
Per i lavoratori nuovi assunti, i dimissionari e i licenziati, la maturazione delle 32 ore avverrà secondo i criteri di maturazione previsti per le ferie (in dodicesimi).
I permessi indicati non potranno essere utilizzati per un prolungamento della continuità del periodo feriale.

Parte economica

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi a partire dal 1° luglio 2011, dal 1° gennaio 2012 e dal 1° settembre 2012 così come da tabelle allegate.
Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 247 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.
L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima pari ad euro 124 euro con la retribuzione di settembre 2011 e la seconda pari ad euro 123 con la retribuzione di aprile 2012.
Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.
L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.
L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.
L'"una tantum è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.
Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di luglio 2011.
Ai sensi di quanto previsto dall'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", a decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ciascun livello di inquadramento.

Conglobamento
A far data dalla presente intesa sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione Tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (EDR).

Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti

Livello	Retribuzione tabellare al 30/6/2011	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime dal 1/9/2012
1	€ 1.580,49	€ 112,14	€ 1.692,63
2	€ 1.470,59	€ 104,34	€ 1.574,93
2b	€ 1.388,60	€ 98,52	€ 1.487,12
3	€ 1.335,24	€ 94,74	€ 1.429,98
4	€ 1.258,51	€ 89,30	€ 1.347,81
5	€ 1.212,12	€ 86,00	€ 1.298,12
6	€ 1.155,87	€ 82,01	€ 1.237,88

Livello	Retribuzione tabellare al 30/6/2011	Prima tranche di incremento dal 1/7/2011	Retribuzione tabellare dal 1/7/2011
1	€ 1.580,49	€ 45,64	€ 1.626,13
2	€ 1.470,59	€ 42,46	€ 1.513,05
2b	€ 1.388,60	€ 40,10	€ 1.428,70
3	€ 1.335,24	€ 38,56	€ 1.373,80
4	€ 1.258,51	€ 36,34	€ 1.294,85
5	€ 1.212,12	€ 35,00	€ 1.247,12
6	€ 1.155,87	€ 33,38	€ 1.189,25

Livello	Retribuzione tabellare al 31/12/2011	Seconda tranche di incremento dal 1/1/2012	Retribuzione tabellare dal 1/1/2012
1	€ 1.626,13	€ 32,60	€ 1.658,72
2	€ 1.513,05	€ 30,33	€ 1.543,38
2b	€ 1.428,70	€ 28,64	€ 1.457,34
3	€ 1.373,80	€ 27,54	€ 1.401,33
4	€ 1.294,85	€ 25,96	€ 1.320,81
5	€ 1.247,12	€ 25,00	€ 1.272,12
6	€ 1.189,25	€ 23,84	€ 1.213,09

Livello	Retribuzione tabellare al 31/8/2012	Terza tranche di incremento dal 1/9/2012	Retribuzione tabellare dal 1/9/2012
1	€ 1.658,72	€ 33,90	€ 1.692,63
2	€ 1.543,38	€ 31,54	€ 1.574,93
2b	€ 1.457,34	€ 29,78	€ 1.487,12
3	€ 1.401,33	€ 28,65	€ 1.429,98
4	€ 1.320,81	€ 27,00	€ 1.347,81
5	€ 1.272,12	€ 26,00	€ 1.298,12
6	€ 1.213,09	€ 24,79	€ 1.237,88

Settore Orafo, Argentiero ed Affini

Livello	Retribuzione tabellare al 30/6/2011	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime dal 1/9/2012
1	€ 1.581,84	€ 112,23	€ 1.694,07
2	€ 1.473,76	€ 104,56	€ 1.578,32
3	€ 1.341,50	€ 95,18	€ 1.436,68
4	€ 1.261,70	€ 89,52	€ 1.351,22
5	€ 1.213,24	€ 86,08	€ 1.299,32
6	€ 1.150,30	€ 81,61	€ 1.231,91

Livello	Retribuzione tabellare al 30/6/2011	Prima tranche di incremento dal 1/7/2011	Retribuzione tabellare dal 1/7/2011
1	€ 1.581,84	€ 45,63	€ 1.627,47
2	€ 1.473,76	€ 42,52	€ 1.516,28
3	€ 1.341,50	€ 38,70	€ 1.380,20
4	€ 1.261,70	€ 36,40	€ 1.298,10
5	€ 1.213,24	€ 35,00	€ 1.248,24
6	€ 1.150,30	€ 33,18	€ 1.183,48

Livello	Retribuzione tabellare al 31/12/2011	Seconda tranche di incremento dal 1/1/2012	Retribuzione tabellare dal 1/1/2012
1	€ 1.627,47	€ 32,60	€ 1.660,07
2	€ 1.516,28	€ 30,36	€ 1.546,64
3	€ 1.380,20	€ 27,64	€ 1.407,84
4	€ 1.298,10	€ 26,00	€ 1.324,10
5	€ 1.248,24	€ 25,00	€ 1.273,24
6	€ 1.183,48	€ 23,71	€ 1.207,19

Livello	Retribuzione tabellare al 31/8/2012	Terza tranche di incremento dal 1/9/2012	Retribuzione tabellare dal 1/9/2012
1	€ 1.660,07	€ 34,00	€ 1.694,07
2	€ 1.546,64	€ 31,68	€ 1.578,32
3	€ 1.407,84	€ 28,84	€ 1.436,68
4	€ 1.324,10	€ 27,12	€ 1.351,22
5	€ 1.273,24	€ 26,08	€ 1.299,32
6	€ 1.207,19	€ 24,72	€ 1.231,91

Settore Odontotecnico

Livello	Retribuzione tabellare al 30/6/2011	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime dal 1/9/2012
1 s	€ 1.639,70	€ 116,34	€ 1.756,04
1	€ 1.482,94	€ 105,22	€ 1.588,16
2	€ 1.404,69	€ 99,67	€ 1.504,36
3	€ 1.269,79	€ 90,10	€ 1.359,89
4	€ 1.195,58	€ 84,83	€ 1.280,41
5	€ 1.145,03	€ 81,24	€ 1.226,27
6	€ 1.101,68	€ 78,17	€ 1.179,85

Livello	Retribuzione tabellare al 30/6/2011	Prima tranche di incremento dal 1/7/2011	Retribuzione tabellare dal 1/7/2011
1 s	€ 1.639,70	€ 48,00	€ 1.687,70
1	€ 1.482,94	€ 43,41	€ 1.526,35
2	€ 1.404,69	€ 41,12	€ 1.445,81
3	€ 1.269,79	€ 37,17	€ 1.306,96
4	€ 1.195,58	€ 35,00	€ 1.230,58
5	€ 1.145,03	€ 33,52	€ 1.178,55
6	€ 1.101,68	€ 32,25	€ 1.133,93

Livello	Retribuzione tabellare al 31/12/2011	Seconda tranche di incremento dal 1/1/2012	Retribuzione tabellare dal 1/1/2012
1S	€ 1.687,70	€ 34,29	€ 1.721,99
1°	€ 1.526,35	€ 31,01	€ 1.557,36
2	€ 1.445,81	€ 29,37	€ 1.475,18
3	€ 1.306,96	€ 26,55	€ 1.333,51
4	€ 1.230,58	€ 25,00	€ 1.255,58
5	€ 1.178,55	€ 23,94	€ 1.202,49
6	€ 1.133,93	€ 23,04	€ 1.156,97

Livello	Retribuzione tabellare al 31/8/2012	Terza tranche di incremento dal 1/9/2012	Retribuzione tabellare dal 1/9/2012
1S	€ 1.721,99	€ 34,05	€ 1.756,04
1°	€ 1.557,36	€ 30,80	€ 1.588,16
2	€ 1.475,18	€ 29,18	€ 1.504,36
3	€ 1.333,51	€ 26,38	€ 1.359,89
4	€ 1.255,58	€ 24,83	€ 1.280,41
5	€ 1.202,49	€ 23,78	€ 1.226,27
6	€ 1.156,97	€ 22,88	€ 1.179,85