

Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL Area Meccanica

Roma, 19 novembre 2024

tra le organizzazioni datoriali:

CNA Produzione

CNA Installazione e Impianti

CNA Servizi alla Comunità/ Autoriparatori

CNA Artistico e Tradizionale

CNA Benessere e Sanità – SNO

Confartigianato Autoriparazione

Confartigianato Metalmeccanica di produzione

Confartigianato Impianti

Confartigianato Orafi

Confartigianato Odontotecnici

Confartigianato Restauro

CASARTIGIANI

CLAAI

e

le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

FIOM-CGIL

FIM-CISL

UILM-UIL

PREMESSO

- che il CCNL Area Meccanica per i lavoratori dipendenti delle aziende artigiane dei Settori Metalmeccanica, Installazione di Impianti, Autoriparazione, Orafi, Argentieri, Affini, e dalle aziende del Settore Odontotecnica, nonché dalle imprese del Restauro di Beni Culturali, rinnovato il 17 dicembre 2021, è scaduto il 31 dicembre 2022;
- che il 21 dicembre 2023 le Parti in epigrafe hanno sottoscritto un accordo per l'erogazione di un importo retributivo a titolo di Acconto sui Futuri Aumenti Contrattuali a favore dei dipendenti;

si conviene sulla seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Meccanica.

Art. 1 – Sfera di applicazione

Omissis

Dopo il numero 8) del comma 1 vengono inseriti i seguenti numeri:

10) imprese che svolgono attività di progettazione industriale e di macchine.

Omissis

Il Presente CCNL si applica anche alle imprese rientranti nei settori precedentemente indicati che svolgono attività subacquee.

Omissis

Nota a verbale

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per aggiornare le attese variazioni del codice Ateco del Restauro.

Art. 2 Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2023 e avrà validità fino al 31 dicembre 2026.

La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca, di norma, a metà della vigenza del presente CCNL.

Le modifiche introdotte dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste 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.

Art. 17 Classificazione del personale del Settore Metalmeccanica e Installazione d'Impianti

Omissis

FIGURE PROFESSIONALI CHE OPERANO NELLA SUBACQUEA E NELLE ATTIVITÀ MARITTIME CONNESSE:

Da inserire nella Terza Categoria:

Operatore Tecnico Subacqueo (OTS) - L'operatore tecnico subacqueo è un sommozzatore specializzato che deve essere in possesso di Attestato di Qualifica Professionale conseguito da un Ente di formazione accreditato dalla Regione di competenza.

I sommozzatori devono essere in possesso di un valido certificato di idoneità all'attività subacquea rilasciato da un medico specializzato in medicina del nuoto e delle attività subacquee o da un medico diplomato da master di 2° livello in medicina subacquea e iperbarica.

I sommozzatori devono essere in grado di eseguire in sicurezza le operazioni subacquee cui sono comandati fino a 50 metri di profondità e seguire le istruzioni del responsabile tecnico subacqueo e/o supervisore subacqueo e del programma lavori.

Le attività lavorative consistono in servizi di edilizia e carpenteria marittima in mare/fiumi con competenze professionali ulteriori, nel taglio e nella saldatura subacquea, nel posizionamento di condotte subacquee con relativa posa di manufatti (collari e/o corpi morti) per approdi, pontili, boe di segnalazione, e nel fornire assistenza a mezzi marittimi con gru per la stesura in opera di catenarie per ormeggi, per la posa di massi per scogliere, o per qualsiasi attività che necessiti l'assistenza subacquea a qualsiasi operazione di sollevamento o posizionamento in mare/fiumi.

Oltre a queste attività, l'OTS svolge interventi di alta specificità, come la messa in bacino di navi, la tamponatura di falle, i servizi video fotografici subacquei, la rimozione e sostituzione di eliche e di strumentazione navale, le ispezioni a scafi e carene di navi, controlli spessori non distruttivi, assistenza alle bonifiche di fondali marini da ordigni e/o residuati bellici e di altri materiali di diversa natura e altri interventi di controllo generale portuale e fluviale, come batimetrie, misurazioni fondali, carotaggi ed altro ancora.

Da inserire nella Prima categoria:

Responsabile tecnico Subacqueo - quando presente, è l'unico in carica come preposto alla sicurezza e responsabile per la sicurezza durante tutte le fasi del progetto.

Il responsabile tecnico subacqueo, deve essere persona competente nella gestione contrattuale, operativa e delle emergenze.

Deve inoltre essere un sommozzatore o ex sommozzatore qualificato con adeguate conoscenze delle tecniche di immersione in uso e deve aver avuto precedenti esperienze come supervisore subacqueo.

Il responsabile tecnico subacqueo deve assicurare:

- che le operazioni subacquee siano eseguite in conformità alle disposizioni legislative, alle regole e alle procedure aziendali;
- che le attrezzature e gli equipaggiamenti utilizzati siano conformi a quanto richiesto dalle disposizioni legislative, dalle norme tecniche vigenti e dalle normative aziendali;
- che ogni membro della squadra abbia accesso alla consultazione delle disposizioni che lo riguardano in relazione a tutte le attività dove è coinvolto;
- che i sommozzatori della squadra siano qualificati e in grado di eseguire con successo le operazioni subacquee richieste.

Il responsabile tecnico subacqueo ha inoltre le seguenti responsabilità: -assicurarsi che ogni membro della squadra sia stato informato circa il programma lavori e che tale programma sia stato aggiornato in base all'avanzamento; -mantenere propriamente aggiornato il registro di cantiere; -assicurarsi che le comunicazioni con i sommozzatori impegnati nelle operazioni subacquee siano soddisfacenti; -controllare quotidianamente il posto di lavoro e, qualora le condizioni dovessero mutare, confermare la validità del documento di valutazione dei rischi. In caso di cantieri dove non è previsto il supervisore subacqueo, il responsabile tecnico subacqueo assume anche le responsabilità specifiche de supervisore subacqueo.

Da inserire nella Seconda categoria:

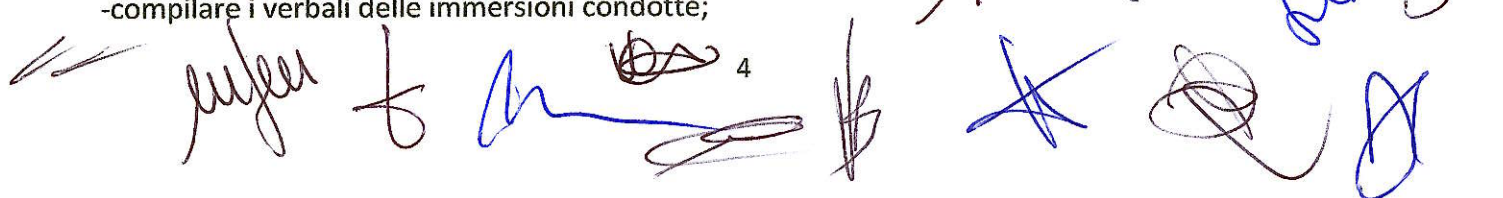
Supervisore Subacqueo (SS) - Il supervisore subacqueo è designato quale responsabile per la sicurezza delle immersioni da lui dirette ed è il preposto alla sicurezza in quelle attività subacquee in cui non è presente il responsabile tecnico subacqueo.

Il supervisore subacqueo deve essere un sommozzatore o ex sommozzatore qualificato e con adeguate conoscenze delle tecniche d'immersione in uso.

Il supervisore subacqueo è responsabile per la sicurezza delle immersioni che conduce e deve rimanere in diretto controllo delle operazioni subacquee per tutta la loro durata.

Il supervisore subacqueo deve inoltre:

- assicurarsi che ogni membro della squadra sia stato informato circa il programma lavori e che tale programma sia stato aggiornato in base all'avanzamento;
- compilare i verbali delle immersioni condotte;



Handwritten signatures and initials in blue and black ink at the bottom of the page. There are several distinct signatures, some in blue ink and others in black. A small number '4' is visible near the center of the bottom row of signatures.

-assicurarsi che le comunicazioni con i sommozzatori impegnati nelle operazioni subacquee siano soddisfacenti;

-controllare quotidianamente il posto di lavoro e, qualora le condizioni dovessero mutare, confermare la validità del documento di valutazione dei rischi;

-controllare e firmare i dati relativi alle immersioni condotte e riportate sui registri dai sommozzatori.

Da inserire nella Seconda Categoria:

Operatore Tecnico Iperbarico (OTI) - Il tecnico iperbarico deve essere esperto nell'applicazione delle procedure d'immersione per alti fondali, deve conoscere le procedure di trattamento terapeutico e deve seguire le disposizioni igienico-sanitarie.

Il tecnico iperbarico deve:

-assicurarsi che il personale alle proprie dipendenze sia competente e addestrato alle situazioni di emergenza; -controllare che le disposizioni di sicurezza per la prevenzione degli infortuni siano applicate dal personale alle proprie dipendenze;

-custodire e mantenere riservate le tabelle di decompressione, le procedure e i regolamenti aziendali;

-compilare e custodire i verbali relativi ai dati della saturazione.

Da inserire nella Terza Categoria:

Operatore Tecnico addetto ai mezzi marittimi (OTM) - Deve aver maturato un'esperienza di almeno 5 anni nella navigazione costiera, una buona conoscenza della strumentazione di bordo ed il suo corretto utilizzo; deve essere a conoscenza delle normative che regolano l'attività sia in termini di Sicurezza sul lavoro, sia nelle norme che regolano le attività marittime e subacquee;

deve essere in possesso di patente nautica e condurre mezzi marittimi entro i limiti del titolo in possesso; deve essere in possesso di abilitazione all'utilizzo di gru fisse e mobili.

Da inserire nella Quarta Categoria:

Operaio polivalente marittimo per attività marinaresche e tecniche navali (OPM) - L'operaio polivalente per attività marinaresche e tecniche navali deve essere in grado di fornire assistenza all'OTM impegnato in manovre di ormeggio e disormeggio imbarcazioni, fornire assistenza al sollevamento carichi sia terrestri che marittimi, svolgere attività di assistenza marittima e terrestre alle operazioni subacquee.

Se in possesso di Patente nautica può condurre mezzi marittimi entro i limiti del titolo in possesso.

Art. 27 Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante (apprendistato di secondo livello)

Omissis

9) Retribuzione

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

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

L'apprendista non può essere retribuito a cottimo.

Progressione della retribuzione:

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

A decorrere dal 1° gennaio 2025 i lavoratori assunti con contratto di apprendistato maturano gli scatti di anzianità. Per gli apprendisti già in forza al 1° gennaio 2025, la maturazione dell'anzianità di servizio ai fini del riconoscimento degli scatti decorre da pari data.

L'importo dello scatto di anzianità maturato durante il periodo di apprendistato è di 10 euro, non rapportato alla percentuale di progressione retributiva. L'erogazione avverrà con le stesse modalità dei lavoratori non apprendisti ai sensi del presente CCNL.

Dal periodo di paga successivo a quello di termine del periodo formativo del contratto di apprendistato, gli importi degli aumenti periodici già maturati saranno rivalutati ai valori previsti ai sensi del presente CCNL per il livello finale in cui viene inquadrato il lavoratore.

La frazione di biennio, in corso al momento del passaggio in qualifica, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico relativo al livello di inquadramento conseguito.

Omissis

Art. 25 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.

Considerata la particolarità dei Settori a cui si applica il presente c.c.n.l., ai sensi della legislazione vigente è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

A) Affiancamento

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 periodo 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.

B) Limiti quantitativi

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di 4 lavoratori a termine.

Nelle imprese del settore Odontotecnico che occupano più di 10 dipendenti è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni due dipendenti in forza, così come sopra calcolati, con arrotondamento all'unità superiore.

Nelle imprese degli altri settori che occupano più di 10 dipendenti è consentita l'assunzione di 5 lavoratori con rapporto a tempo determinato.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 2, lett. a) dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015, 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.

C) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, prima parte, del D.Lgs. n. 81/2015, 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.

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, seconda parte, del D.Lgs. n. 81/2015, qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 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 territoriale 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.

In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

D) Diritto di precedenza

Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 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 del 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. Di tale facoltà sarà informato il lavoratore. Il predetto diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il periodo di congedo di maternità è utile al fine del raggiungimento del semestre per l'acquisizione del diritto di precedenza di cui al comma che precede.

Ai sensi dell'art. 24, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2015 il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di lavoro e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 24 del D.Lgs. 81/2015, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3 di cui all'art. 24 del D.Lgs. 81/2015. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

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.

E) Intervalli temporali

In riferimento all'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. n. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate ai sensi del presente articolo.

F) Stagionalità

È consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato per esigenze di carattere stagionale per la gestione organizzativa di eventi prevedibili e ricorrenti in determinati periodi dell'anno (cosiddette punte stagionali). Tale possibilità riguarda tutte le tipologie di aziende, dunque non solo quelle che operano a ciclo produttivo discontinuo o c.d. stagionale (produzione di beni e servizi

[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signatures in blue ink]

limitata ad un periodo dell'anno). Il contratto di lavoro stagionale può essere stipulato con durata fino a sei mesi.

G) Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

Ai sensi degli articoli 19 e 21 del D.lgs. 81/2015, come novellati dall'art.24 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85, ulteriori condizioni previste dal presente CCNL di stipulare, rinnovare o prorogare rapporti a tempo determinato per periodi successivi ai primi dodici mesi ed entro i limiti massimi di legge sono individuate nei seguenti casi:

- 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;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti da quelle disponibili nell'organico in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including "bca", "A", "B", "SY", and others, scattered across the bottom half of the page.]

Art. 18 Orario di lavoro - Lavori a turni - Ex festività

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.

Nel caso di distribuzione non meramente transitoria e non uniforme dell'orario di lavoro, che non preveda le 8 ore giornaliere fisse e comunque non superiori alle 9 ore ordinarie giornaliere, attivata al di fuori delle ipotesi dell'art.19, sarà considerato lavoro straordinario solamente il superamento dell'orario di lavoro ordinario pattuito tra le parti fermo restando i limiti di cui all'art. 22 comma terzo.

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 30 aprile dell'anno successivo oppure, su richiesta del lavoratore, accantonati in banca ore secondo il normale valore orario ordinario. Qualora ciò non avvenga 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.

Art. 24 Lavoro a tempo parziale

(...omissis...)

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

(...omissis...)

Operai Metalmeccanica e Installazione di impianti

Art. 66 Preavviso di licenziamento e dimissioni

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

5° e 6° livello con anzianità inferiore a 5 anni: 20 giorni di calendario
3° e 4° livello con anzianità inferiore a 5 anni: 25 giorni di calendario
5° e 6° livello con anzianità da 6 anni a 10 anni: 25 giorni di calendario
3° e 4° livello con anzianità da 6 a 10 anni: 30 giorni di calendario
5° e 6° livello con anzianità superiore a 10 anni: 30 giorni di calendario
3° e 4° livello con anzianità superiore a 10 anni: 35 giorni di calendario

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

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

Operai – Orafi, Argentieri e Affini

Art. 88 Preavviso di licenziamento e dimissioni

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

5° e 6° livello con anzianità inferiore a 5 anni: 20 giorni di calendario
3° e 4° livello con anzianità inferiore a 5 anni: 25 giorni di calendario
5° e 6° livello con anzianità da 6 anni a 10 anni: 25 giorni di calendario
3° e 4° livello con anzianità da 6 a 10 anni: 30 giorni di calendario
5° e 6° livello con anzianità superiore a 10 anni: 30 giorni di calendario
3° e 4° livello con anzianità superiore a 10 anni: 35 giorni di calendario

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

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

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

Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'art. 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato art. 17 della legge n. 196/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

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

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

Le Parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali.

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

A tal riguardo saranno riconosciute a ciascun lavoratore 16 ore di formazione da esercitare ogni triennio per percorsi di formazione attinenti all'attività aziendale di riferimento da effettuare durante l'orario di lavoro in modo concordato con l'azienda. Le parti si attiveranno con Fondartigianato per promuovere bandi destinati a tal fine. Le ore di formazione eventualmente non fruite potranno essere utilizzate entro il biennio successivo.

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



12

Accorpamento Norme Contrattuali

Nuovo articolo Festività (da inserire nella Parte Generale)

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

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

b) le festività di:

- 25 aprile (Anniversario della Liberazione);

- 1° maggio (Festa del lavoro);

- 2 giugno (Festa della Repubblica);

c) le festività di cui appresso:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania (6 gennaio);

3) Lunedì di Pasqua (mobile);

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

5) Ognissanti (1° novembre);

6) Immacolata Concezione (8 dicembre);

7) Natale (25 dicembre);

8) S. Stefano (26 dicembre).

Operai

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

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

Impiegati

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

d) Il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono. Per il trattamento delle festività di cui al punto b) valgono le norme di legge.

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

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

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

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

Norma speciale per il settore Odontotecnica (impiegati)

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

Nota a Verbale

In fase di stesura con l'unificazione della disciplina saranno di conseguenza sostituiti i seguenti articoli: 56, 68, 78, 90, 102, 116 con il nuovo articolo da inserire nella Parte generale.

Nuovo articolo Ferie (da inserire nella Parte Generale)

Operai

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

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

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

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

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

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

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

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

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto.

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

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

impiegati

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

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

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

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

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

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

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

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

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

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

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

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

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

Norma speciale per il settore Odontotecnica (impiegati)

Agli effetti delle ferie non godute, delle festività lavorate, dello straordinario i calcoli dell'indennità si effettuano con la seguente formula:

$$\frac{\text{Mensilità x ore lavorate}}{173}$$

Nota a Verbale

In fase di stesura con l'unificazione della disciplina saranno di conseguenza sostituiti i seguenti articoli: 58, 69, 80, 93, 101, 117 con il nuovo articolo da inserire nella Parte generale.

Nuovo articolo Gratifica Natalizia (da inserire nella Parte Generale)

Operai

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

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa. Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei periodi previsti di conservazione del posto, i periodi di assenza per gravidanza e puerperio ad integrazione delle quote erogate dagli istituti.

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

Nota a Verbale

In fase di stesura con l'unificazione della disciplina saranno di conseguenza sostituiti i seguenti articoli: 59, 80, 104 con il nuovo articolo da inserire nella Parte generale.

Nuovo articolo Tredicesima mensilità (da inserire nella Parte Generale)

Impiegati

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'impiegato in occasione della ricorrenza natalizia una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto percepita dall'impiegato stesso. La corresponsione deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale. Nel caso di inizio o di cessazione di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Nota a Verbale

In fase di stesura con l'unificazione della disciplina saranno di conseguenza sostituiti i seguenti articoli: 70, 94, 120 con il nuovo articolo da inserire nella Parte generale.

Nuovo articolo Indennità di maneggio denaro – Cauzione per lavoratori (da inserire nella Parte Generale)

Il lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% della retribuzione tabellare.

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

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

Nota a Verbale

In fase di stesura con l'unificazione della disciplina saranno di conseguenza sostituiti i seguenti articoli: 72, 92, 121 con il nuovo articolo da inserire nella Parte generale.

Nuovo articolo - Assenze per Operai (da inserire nella Parte Generale)

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

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

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

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

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

Permessi

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

Nota a Verbale

In fase di stesura con l'unificazione della disciplina saranno di conseguenza sostituiti i seguenti articoli: 63, 85, 109 con il nuovo articolo da inserire nella Parte generale.

Nuovo articolo - Assenze e Permessi per Impiegati (da inserire nella Parte Generale)

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Nota a Verbale

In fase di stesura con l'unificazione della disciplina saranno di conseguenza sostituiti i seguenti articoli: 75, 97, 124 con il nuovo articolo da inserire nella Parte generale.

Nuovo articolo - Consegna e conservazione degli utensili personali (da inserire nella Parte Generale)

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

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

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

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

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

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

Norma speciale odontotecnici - Custodia metalli preziosi

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

Nota a Verbale

In fase di stesura con l'unificazione della disciplina saranno di conseguenza sostituiti i seguenti articoli: 65, 87, 108 con il nuovo articolo da inserire nella Parte generale.

Nuovo articolo – Doveri del lavoratore (da inserire nella Parte Generale)

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

1) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell' azienda, né svolgere attività contraria agli interessi di produzione aziendale;

4) non abusare, dopo risolto il contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

A sua volta l'impresa può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano nei limiti di cui al presente comma, e comunque, quelli previsti dall' art. 2125 del CC;

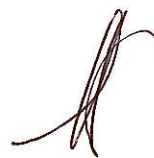
5) avere cura dei locali, del mobilio, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati;

6) il lavoratore deve astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, azioni che possano distorglierlo dall' espletamento delle mansioni affidategli.

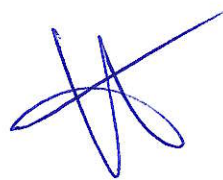
Nota a Verbale

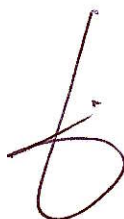
In fase di stesura con l'unificazione della disciplina saranno di conseguenza sostituiti i seguenti articoli: 74, 96, 123 con il nuovo articolo da inserire nella Parte generale.

HC



















19










Aumenti retributivi

Le parti hanno convenuto, per i lavoratori dipendenti delle imprese dei Settori Metalmeccanica ed Installazione di Impianti, Settore Orafi, Argentieri ed Affini, Settore Restauro dei Beni culturali e Settore Odontotecnica gli incrementi retributivi indicati nelle tabelle che seguono, da riparametrarsi su tutti i livelli di inquadramento. Gli incrementi retributivi saranno erogati in quattro diverse tranches a partire dal 1° dicembre 2024.

Gli emolumenti riconosciuti a titolo di AFAC (Acconto su Futuri Aumenti Contrattuali) fino al 30 novembre 2024 - previsti dall'accordo del 21 dicembre 2023 - diventeranno a tutti gli effetti retribuzione tabellare a decorrere dal 1° dicembre 2024.

Si concorda inoltre che ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale operano i nuovi minimi previsti dal presente accordo.

Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti

Livello	Prima tranche dal 1° dicembre 2024	Seconda tranche dal 1° luglio 2025	Terza tranche dal 1° marzo 2026	Quarta tranche dal 1° novembre 2026	Incremento salariale a regime	Incremento salariale a regime comprensivo di AFAC
4°	€ 50	€ 25	€ 25	€ 20	€ 120	€ 216

Settore Orafi, Argentieri ed Affini

Livello	Prima tranche dal 1° dicembre 2024	Seconda tranche dal 1° luglio 2025	Terza tranche dal 1° marzo 2026	Quarta tranche dal 1° novembre 2026	Incremento salariale a regime	Incremento salariale a regime comprensivo di AFAC
4°	€ 50	€ 25	€ 25	€ 20	€ 120	€ 216

Settore Restauro dei Beni Culturali

Livello	Prima tranche dal 1° dicembre 2024	Seconda tranche dal 1° luglio 2025	Terza tranche dal 1° marzo 2026	Quarta tranche dal 1° novembre 2026	Incremento salariale a regime	Incremento salariale a regime comprensivo di AFAC
4°	€ 50	€ 25	€ 25	€ 44	€ 144	€ 240

Settore Odontotecnica

Livello	Prima tranche dal 1° dicembre 2024	Seconda tranche dal 1° luglio 2025	Terza tranche dal 1° marzo 2026	Quarta tranche dal 1° novembre 2026	Incremento salariale a regime	Incremento salariale a regime comprensivo di AFAC
4°	€ 50	€ 25	€ 25	€ 9	€ 109	€ 205

Protocollo sulle modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

Sulla base delle intese intercorse in occasione del rinnovo del CCNL Area Meccanica si è convenuto quanto segue:

- 1) le aziende effettueranno una ritenuta di Euro 30.00 sulla retribuzione del mese di aprile 2025 a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale;
- 2) ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FIM-CISL FIOM-CGIL, UILM-UIL ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, la ritenuta di cui al punto 1) non sarà operata in quanto già compresa nella normale quota associativa mensile, che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto;
- 3) le aziende provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro il 31 gennaio 2024 del testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo di informazione;
- 4) entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data indicata al punto 3), il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione individuale autografa all'azienda.
- 5) la materia in oggetto è di esclusiva competenza delle OO.SS. e dei singoli lavoratori e non comporta iniziativa per le aziende le quali si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento;
- 6) le imprese verseranno le somme di cui sopra entro il mese di aprile 2025 sul c/c bancario IBAN: IT 68G0100503200000000045109 - presso BNL – intestato a FIM, FIOM, UILM.



21