

## ALLEGATO 1 DEL CONTRATTO DI ASSUNZIONE

### Informativa ai sensi delle disposizioni di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 così come modificato dal decreto legislativo 27 giugno 2020 n. 104

*L'informativa è da intendersi quale parte integrante del contratto individuale di lavoro anche se non necessariamente redatta e consegnata al lavoratore contestualmente al contratto stesso*

#### **LAVORO STRAORDINARIO**

##### **Art. 22 - Lavoro straordinario, notturno e festivo**

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui all'articolo rubricato "Orario di lavoro - Lavori a turni - Ex festività".

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Nessun lavoratore può rifiutarsi salvo giustificato motivo di impedimento, di effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo.

E' ammesso il lavoro straordinario nei limiti di 2 ore giornaliere e 10 settimanali.

Fermi restando i limiti di cui sopra viene fissato un limite massimo annuale di ore 230 per ciascun lavoratore. Per detto limite viene istituito un recupero nella misura del 20% quale riposo compensativo non retribuito.

Il riposo compensativo deve essere effettuato, tenendo conto delle esigenze tecniche aziendali, come di seguito specificato:

- per le imprese del settore metalmeccanica nel corso di ogni singolo trimestre, detto recupero potrà essere inferiore ad una giornata;
- per le imprese del settore installazione di impianti, riparazione e servizi, nel corso di ogni singolo anno, detto recupero potrà essere inferiore ad una giornata;
- per le imprese del settore odontotecnica, nel corso di ogni singolo semestre, detto recupero non potrà essere inferiore ad una giornata;
- per le imprese del settore orafi, argentieri ed affini, nel corso di ogni singolo trimestre, detto recupero, non potrà essere inferiore ad una giornata.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22,00 alle ore 06,00 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività. Non si considera lavoro festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana; per il settore odontotecnico tale disposizione è riferita a tutti i lavoratori.

Settore metalmeccanica ed installazione di impianti Per lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione di fatto:

- lavoro straordinario: 25%;
- lavoro notturno: 15%;
- lavoro festivo: 45%;
- lavoro straordinario festivo (oltre 8 ore): 45%;
- lavoro straordinario notturno (oltre 8 ore): 55%.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (lunedì-venerdì) è ammesso il lavoro straordinario, nella giornata del sabato; il lavoro straordinario effettuato nella giornata del sabato potrà avere durata superiore alle 2 ore e sarà retribuito con una maggiorazione del 25% per le prime 3 ore e nel caso che la prestazione superi le prime 3 ore le ore successive saranno retribuite con una maggiorazione del 50%.

Settore orafi, argentieri e affini Per lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione di fatto:

- lavoro straordinario: 25%;
- lavoro notturno a turni: 15%;
- lavoro notturno: 25%;
- lavoro festivo: 45%;
- lavoro straordinario festivo (oltre 8 ore): 45%;
- lavoro straordinario notturno (oltre 8 ore): 55%;
- lavoro festivo con riposo compensativo: 8%.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (lunedì-venerdì) è ammesso il lavoro straordinario, nella giornata di sabato; il lavoro straordinario effettuato nella giornata del sabato potrà avere durata superiore alle 2 ore e sarà retribuito con una maggiorazione del 25% per le prime 3 ore e nel caso che la prestazione superi le prime 3 ore tutte le ore successive saranno retribuite con una maggiorazione del 50%.

Settore odontotecnico.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione di fatto:

- lavoro straordinario: 25%;
- lavoro notturno: 25%;

- lavoro festivo: 45%;
- lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore): 45%;
- lavoro straordinario notturno (oltre le 8 ore): 55%.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per gli operai è ammesso il lavoro straordinario nella giornata del sabato.

Per gli impiegati, nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (lunedì-venerdì), è ammesso il lavoro straordinario nella giornata di sabato.

Il lavoro straordinario effettuato nella giornata del sabato potrà avere durata superiore alle 2 ore e sarà retribuito con la maggiorazione del 25% per le prime 3 ore e nel caso che la prestazione superi le prime 3 ore tutte le ore successive saranno retribuite con una maggiorazione del 50%.

Inoltre le parti convengono che, fermi restando i limiti per l'effettuazione di prestazioni oltre il normale orario contrattuale, non hanno inteso superare le disposizioni di legge vigenti in materia le quali si riferiscono unicamente ad una prestazione lavorativa oltre le 48 ore settimanali. Pertanto qualsiasi denominazione attribuita al lavoro prestato oltre quello normale contrattuale e fino alle 48 settimanali è stata adottata ai soli fini della individuazione delle percentuali di maggiorazione.

#### **Art. 144 - Calcolo per ferie non godute, festività lavorate e straordinario**

Agli effetti delle ferie non godute, delle festività lavorate, dello straordinario, i calcoli della indennità si effettuano con la seguente formula: Mensilità x ore lavorate / 173

#### **LAVORO SUPPLEMENTARE**

#### **Art. 24 - Lavoro a tempo parziale**

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (c.d. "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), c.d. clausole flessibili, e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time orizzontale o misto), c.d. 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 n. 104/1992 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 dell'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 c.c.n.l., 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. n. 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 richieste 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.

### **FORMAZIONE OBBLIGATORIA**

#### **Art. 5 - Formazione e aggiornamento professionale**

Le parti convengono di attivare a livello nazionale 2 sessioni annuali di confronto preventivo relativamente alle strategie e agli indirizzi sulla formazione che interessano la categoria e/o i settori.

Inoltre le parti convengono di procedere nel corso delle sessioni sopra richiamate alla verifica dell'attuazione dei percorsi di formazione concretamente attivate.

L'obiettivo delle parti è quello di produrre un fattivo e propositivo contributo alla Consulta delle categorie prevista a livello nazionale dall'accordo interconfederale dell'aprile 2007.

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.

Politiche per la formazione professionale per i settori metalmeccanica, e installazione di impianti, orafi, argentieri e affini Al fine di favorire e promuovere, in accordo con la regione o con gli enti locali, corsi di formazione professionale alla cui impostazione e gestione partecipino le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., le parti si incontreranno a livello regionale, almeno una volta all'anno, per valutare i settori e i mestieri per i quali ci sia richiesta di manodopera qualificata e nel contempo per valutare verso quali settori o mestieri i giovani mostrino interesse ad indirizzarsi.

Sulla base degli esiti degli incontri suddetti, verranno presentati alla regione o agli enti locali le proposte dei corsi da effettuarsi, definendo la durata, le modalità ed i programmi. I corsi dovranno prevedere un determinato numero di ore di formazione teorica da effettuarsi a carico della regione o dell'ente locale ed un certo numero di ore di formazione pratica da effettuarsi in imprese artigiane appartenenti al settore prescelto. Le ore di formazione pratica non danno luogo ad alcun rapporto di lavoro tra l'impresa nella quale si effettuano ed i giovani che frequentano il corso.

Le Organizzazioni artigiane si impegnano ad indicare le imprese disponibili a mettere a disposizione i propri locali e le proprie attrezzature per la suddetta formazione pratica.

Al termine del corso le parti si incontreranno per valutare le possibilità occupazionali di quei giovani che non fossero stati assunti dalle imprese presso le quali hanno effettuato la formazione pratica.

L'attestato di qualifica conseguito al termine del corso è valido dopo un periodo di occupazione di sei mesi nei quali il giovane è considerato tirocinante ai sensi della normativa vigente.

Laddove, a livello regionale, sia stata data attuazione a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 2 febbraio 1993 in materia di formazione professionale, la realizzazione delle iniziative di cui al presente articolo dovrà essere opportunamente armonizzata.

### **DURATA E MODALITÀ DI ACCESSO ALLE FERIE**

#### **NORME PER IL SETTORE METALMECCANICA ED INSTALLAZIONE DI IMPIANTI**

##### **Art. 53 – Ferie 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. 50 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. Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via eccezionale il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie per le giornate di ferie oltre le tre settimane, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità pari alla relativa retribuzione.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto.

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

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

##### **Art. 69 – Ferie 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. 3 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 al 1° comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi

effetti come mese intero; il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

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

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

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

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

Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, l'impiegato non sia ammesso al godimento delle ferie per giornate di ferie oltre le 15, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

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.

### **CONGEDI E PERMESSI**

#### **Art. 45 - Congedi per la formazione**

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

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

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

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

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà differita.

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

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 58 - Congedo matrimoniale**

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

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

La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dall'operaio con un preavviso di almeno 6 giorni.

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

#### **Art. 9 Permessi retribuiti per cariche sindacali per i settori metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri e affini**

E' stabilito che per i dirigenti sindacali, facenti parte di Organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, occupati in imprese che abbiano almeno 8 (otto) dipendenti, compresi gli apprendisti, verranno concessi permessi nella misura di 5 ore mensili (anche cumulativi per trimestre).

**Art. 9 bis - Permessi retribuiti per cariche sindacali per il settore odontotecnico**

E' stabilito che per i dirigenti sindacali, facenti parte di Organismi direttivi provinciali o nazionali, verranno concessi permessi nella misura di 3 ore per dipendente con un minimo di 16 ore annue.

**Art. 10 - Diritto di assemblea**

Vengono riconosciute a titolo di diritto di assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro e le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previ accordi tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore anche riducibili a 24 in caso di urgenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

**Art. 42 - Permessi retribuiti straordinari**

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

**Art. 43 - Lavoratori studenti**

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

**Art. 44 - Diritto allo studio**

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

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

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

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

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

Per i settori metalmeccanica, installazione di impianti e odontotecnici:

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

Per i settori orafi, argentieri e affini:

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

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

Dichiarazione congiunta per i settori metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri e affini

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

**Art. 45 - Congedi per la formazione**

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

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

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

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

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà differita.

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

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 63 - Permessi**

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

#### **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.

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.

#### **Verbale di accordo del**

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 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.

### **PROCEDURA, FORMA E TERMINI DEL PREAVVISO IN CASO DI RECESSO DEL DATORE DI LAVORO O DEL LAVORATORE**

**Dimissioni:** la procedura per le dimissioni (volontarie o per giusta causa) e la risoluzione consensuale del contratto di lavoro prevede la comunicazione da parte del lavoratore, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematica (art. 26, comma 1, D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151) La disciplina in dettaglio per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore è disciplinata dai seguenti articoli.

#### **Art. 65 - Preavviso di licenziamento e dimissioni**

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

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

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

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

#### **Art. 79 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni**

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

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

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

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

Anni di servizio Mesi

1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> cat. 3<sup>a</sup>, 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup>, 6<sup>a</sup> cat.

Fino a 5 1 e 1/2 1

Oltre 5 fino a 10 2 1 e 1/2

Oltre i 10 2 e 1/2 2

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

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

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

### **ENTI E ISTITUTI CHE RICEVONO I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ED ASSICURATIVI DOVUTI DAL DATORE DI LAVORO E QUALUNQUE FORMA DI PROTEZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA SOCIALE FORNITA DAL DATORE DI LAVORO**

#### **Contributi previdenziali**

I contributi previdenziali verranno versati all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale

#### **Premi assicurativi**

I premi assicurativi verranno versati all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro di norma fuori dai locali dell'impresa ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previ accordi tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore anche riducibili a 24 in caso di urgenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

#### **Art. 11 - 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 c.c.n.l.

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 € 25,00 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 t.f.r. 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 c.c.n.l. 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 29,00 € 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 29,00 € di cui al punto 5, lett. 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, lett. 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 i 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 dicembre 2010.

Dichiarazione delle parti

Le parti firmatarie del presente c.c.n.l. 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.

#### **Art. 12 - Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI. (ex 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 c.c.n.l., 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.

#### **Art. 41 - Previdenza complementare**

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

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

- t.f.r. nelle misure previste dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge;
- 1% a carico del lavoratore;
- 1% a carico dell'impresa.