

Ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL Area Meccanica

Roma, 24 aprile 2018

Confartigianato Autoriparazione

Confartigianato Metalmeccanica di Produzione

Confartigianato Impianti

Confartigianato Orafi

Confartigianato Odontotecnici

CNA Produzione

CNA Installazione e Impianti

CNA Servizi alla Comunità/ Autoriparatori

CNA Artistico e Tradizionale

CNA Benessere e Sanità - SNO

Casartigiani

Claii

e

FIOM-Cgil

FIM-Cisl

UILM-Uil

Si è convenuto sulla presente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Meccanica del 16 giugno 2011 per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane dei settori Metalmeccanica, Installazione di Impianti, Orafi, Argentieri ed Affini, e delle imprese del Settore Odontotecnica.

Art. 1 Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dipendenti delle aziende artigiane, così come definite dalla legislazione vigente, operanti nei Settori della Metalmeccanica e della Installazione di impianti, ed in particolare:

1) ai laboratori od officine appartenenti tradizionalmente al settore metalmeccanico, destinati alla lavorazione e produzione dei metalli nonché costruzioni di manufatti nei quali le parti metalliche richiedono la maggiore quantità di lavoro; alle lavorazioni artistiche eseguite sui metalli e leghe di metalli non pregiati; ai laboratori ed officine tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici. A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano fra le imprese artigiane metalmeccaniche regolate dal presente contratto i seguenti laboratori ed officine:

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

2) alle modellerie metalliche, alle fonderie di seconda fusione e di leghe leggere, come ad esempio: fonderie di bronzo, fonderie di seconda fusione di ghisa, di metalli non ferrosi e di leghe leggere, fabbricazione di ogni tipo di modello per fonderie, laboratori galvanici;

3) alle imprese di installazione, riparazione e manutenzione di impianti meccanici, idraulici, termici, di condizionamento, idro-termo-sanitari anche realizzati con l'impiego di tubazioni e/o componenti e/o materiali non metallici, elettrici, telefonici, di reti/linee elettriche e/o telefoniche e/o telematiche, di sollevamento di cose e/o persone, radio-televisivi, elettrodomestici, a gas, antincendio ed affini o similari;

4) alle imprese operanti nei settori dell'assistenza, manutenzione e riparazione dei veicoli, di cui alla legge 122/92, come ad esempio: carrozzeria, meccatronici, gommisti, centri di revisione, autolavaggi, installatori e manutentori di sistemi di autotrazione alimentati a GPL e metano, riparatori moto e cicli, soccorso stradale;

5) alle imprese di produzione, installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature elettroniche;

6) produzione, e relativa installazione, di manufatti composti prevalentemente da metalli per allestimento di stand, punti vendita, negozi, mostre e fiere, con la realizzazione dei relativi impianti per l'illuminazione e relative parti grafiche;

7) produzione, e relativa installazione, di manufatti composti prevalentemente da metalli e relative strutture portanti, per impianti pubblicitari da interno e da esterno (insegne luminose e non, targhe, cartellonistica, segnaletica, ecc.);

8) alle imprese che eseguono montaggio/smontaggio di ponteggi.

Nonché ai dipendenti delle aziende artigiane del Settore Orafo, Argentiero, della Bigiotteria e della Orologeria ed Affini, intendendosi per tali quelle aventi i requisiti previsti dalla legislazione vigente, ed in particolare:

1) ai laboratori appartenenti tradizionalmente al settore orafa, argentiero, affini destinati alla lavorazione dei metalli preziosi, nonché all'attività di restauro e alla riparazione e costruzione di manufatti dei quali le parti metalliche (metalli preziosi) richiedono la maggiore quantità di lavoro;

2) alle lavorazioni eseguite su metalli e leghe di metalli pregiati;

3) ai costruttori e riparatori di orologi.

A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano tra le imprese artigiane orafe, argentiere ed affini, regolate dal presente contratto i seguenti laboratori:

- Orafi;

- Argentieri;

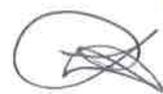
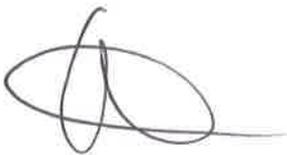
Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'RSB', 't', 'WA', a large signature, and 'JCA' on the right.

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

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

Dichiarazione delle Parti

Le parti confermano che ai lavoratori dipendenti delle imprese del Settore Installazione di Impianti, come classificate dal DM 37/08, art. 1, comma 2, si applica il presente contratto collettivo nazionale di lavoro "Area Meccanica".



Nuovo Art. 2 Decorrenza e Durata

Le Parti convengono che il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2013 e scadrà il 31 dicembre 2018.

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.

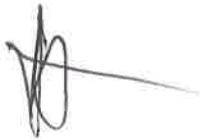
Dichiarazione delle Parti

Nell'ambito della durata triennale del CCNL di cui all'art. 7, le Parti dichiarano che con l'accordo del 15 gennaio 2015 è stata convenuta la copertura economica del periodo 1/1/2013-31/12/2014.

Art. 4 Relazioni sindacali

Le parti convengono di affidare agli Osservatori gli ulteriori seguenti compiti:

- *analisi dell'andamento degli infortuni e malattie professionali;*
- *monitoraggio della contrattazione collettiva di II Livello.*



Art. 17 - Classificazione dei lavoratori per il Settore Metalmeccanica ed Installazione d'Impianti
Omissis...

Settore Autoriparazione

Omissis...

3ª categoria

Omissis...

Meccatronico

- i meccatronici di questa categoria hanno il pieno e consapevole utilizzo di gestionali dedicati alla accettazione e gestione clienti, degli strumenti di diagnostica e programmazione, sanno interpretare schemi e riferimenti tecnici per una corretta esecuzione dell'intervento, sono in grado altresì di coordinare, programmare e dirigere gli interventi di altri lavoratori di livello inferiore, nonché provvedere per se e per i sottoposti, se necessario, attraverso software dedicati, alla ricerca e l'approvvigionamento corretto di ricambi e prodotti necessari nei tempi ottimali, affinché non vi siano rallentamenti nell'esecuzione delle attività affidate.

4ª categoria

Omissis...

Meccatronico

- i meccatronici di questa categoria, attraverso specifica documentazione, attrezzatura e strumenti idonei, sono in grado di intervenire su ogni genere di veicolo, realizzando interventi complessi di smontaggio, riparazione e sostituzione di interi impianti meccanici, elettrici ed elettronici, supervisionare il lavoro di altri collaboratori, in particolare quello degli assistenti di manutenzione. Possiedono un livello formativo idoneo per eseguire i compiti affidati dal livello superiore, hanno le competenze per eseguire in sicurezza interventi su veicoli ibridi ed elettrici, utilizzare apparecchiature sofisticate per la programmazione dei sistemi di assistenza alla guida autonoma, eseguire all'occorrenza interventi di codifica e programmazione di componenti elettronici nuovi, preposti al governo dei sistemi meccatronici.

5ª categoria

Omissis...

Meccatronico

- I meccatronici di questa categoria, sono in grado di valutare, durante il normale svolgimento dell'intervento riparativo, lo stato generale del veicolo sotto il profilo della sicurezza e dell'impatto ambientale, dandone immediata informativa al responsabile tecnico, in caso di riscontro negativo. Possiedono un livello formativo idoneo per eseguire i compiti affidati dal livello superiore, hanno le competenze per eseguire in sicurezza diagnosi, codifiche e calibrazioni dei componenti elettronici sostituiti, ed altri adempimenti



di routine, nonché la padronanza nell'uso di software e banche dati tecnici necessari per la corretta esecuzione delle normali procedure riparative.

Omissis...

Settore Installazione di Impianti

Omissis...

Quinta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o schemi e/o disegni e/o circuiti di semplice lettura, eseguono e/o installano e/o effettuano interventi di manutenzione su impianti mediante l'utilizzo di appropriate attrezzature e relative strumentazioni;
- scelgono materiali e strumentazioni necessari al lavoro che eseguono;
- misurano, dimensionano ed assemblano i componenti di un impianto mediante le idonee tecniche di giunzione di normale difficoltà;
- eseguono normali lavorazioni del tubo a caldo e a freddo (piegatura, filettatura, ecc.);
- individuano ed effettuano riparazioni di guasti di facile rilevazione e di normale difficoltà;
- effettuano l'installazione e/o la manutenzione degli impianti, con il possesso, ove le vigenti norme di legge lo richiedano, della abilitazione o della certificazione o del patentino rilasciato dagli organi competenti e la conoscenza delle norme in materia di sicurezza;
- effettuano prove di combustione e rendimento delle apparecchiature (bruciatori);
- qualora necessario compilano bolle di accompagnamento ed analoghe documentazioni;
- i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

Sesta categoria

Appartengono a questa categoria:

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





Agli articoli

- **17 - Classificazione dei lavoratori per il Settore Metalmeccanica ed Installazione d'impianti**
- **17 bis - Classificazione dei lavoratori per il Settore Orafi, Argentieri e Affini**

sono apportate inoltre le seguenti modifiche:



1) viene aggiunta la seguente qualifica di "Quadro" di cui alla legge 13 maggio 1985 n 190:

- i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in ambiti fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.

Nota a Verbale

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNL tale nuovo livello è introdotto per i soli sistemi di inquadramento del Settore Meccanica di Produzione e Settore Orafi, Argentieri ed Affini.

2) la esemplificazione "Direttore Amministrativo" è sostituita con "Responsabile Amministrativo".

RP

GP

R

HE

Nuovo Art. 11 - Diritto alle prestazioni della bilateralità

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, nonché dagli accordi interconfederali istitutivi del FSBA del 31 ottobre 2013 e 29 novembre 2013, le parti stabiliscono che:

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

Stralcio della delibera Ebna del 12 maggio 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente CCNL:

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 34 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

6. Inoltre, sulla base dell'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo si stabilisce che:

- 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%.
- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 34 € di cui al punto 5, lettera e).
- 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.
- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

In relazione agli accordi interconfederali del 10 dicembre 2015 e del 18 gennaio 2016, nonché della delibera Ebna del 19 gennaio 2016 le parti firmatarie del presente CCNL concordano che:

7. A partire dal 1° gennaio 2016 le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sono tenute al versamento dei 125 euro annui e per queste il già punto c) assume il valore di 2,00 € ed il già punto e) assume il valore di 60,50 €, tutto finalizzato al di seguito nuovo punto e) - *Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano).*



8. A partire dal 1° gennaio 2016 per le sole imprese che non rientrano nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sulla scorta dello stesso ultimo D.lgs e delle specifiche lettere del Ministero del lavoro (tra le quali quella Prot. 29 del 4 gennaio 2015) si ridefiniscono le quote di contribuzione annuali della bilateralità artigiana:

- a) Rappresentanza Sindacale di bacino.....12,50€
- b) Rappresentante Territoriale Sicurezza e Formazione Sicurezza.....18,75€
- c) EBNA e funzionamento FSBA.....2,00€
- d) Rappresentanza Imprese contrattazione collettiva.....31,25€
- e) Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano)..... 27,25€
- f) FSBA 0,45% + 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale.

Tale cifra è comprensiva della quota già raccolta a titolo di FSBA.

9. La contribuzione dello 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei datori di lavoro decorre dal 1° gennaio 2016, mentre l'incremento dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei lavoratori decorre dal 1° luglio 2016 o dall'effettiva operatività del Fondo, qualora questa fosse antecedente a tale data.

10. A partire dal 1° gennaio 2016, per le imprese per le quali non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal Titolo I del D lgs 148/2015 i versamenti richiamati al punto 8) saranno composti dalla somma di una cifra fissa destinata a EBNA pari a 7,65 € al mese per 12 mensilità e di una percentuale destinata a FSBA calcolata sulla retribuzione imponibile previdenziale pari allo 0,45% a carico dei datori di lavoro. A partire dal 1° luglio 2016, ovvero dalla data di effettiva operatività di FSBA qualora questa fosse antecedente, tale percentuale sarà incrementata dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale. L'incremento dello 0,15% sarà a carico dei lavoratori e la relativa somma sarà trattenuta dalla busta paga degli stessi;

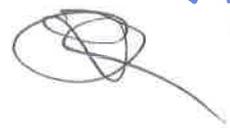
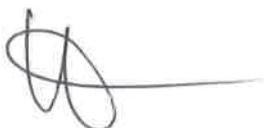
11. La quota di contribuzione in cifra fissa è dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato.

12. In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ente Bilaterale Territorialmente competente della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

13. Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

Nota a verbale

Le delibere EBNA del 12 maggio 2010 e del 19 gennaio 2016 relative alla bilateralità costituiscono parte integrante del presente accordo.



Nuovo Art. 12 - Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI.

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane e delle PMI, convengono di promuovere le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato SAN.ARTI., 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, Clai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

Pertanto, a decorrere dal 1° febbraio 2013 sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti.

Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità.

A decorrere dal 1° giugno 2014, sono iscritti al Fondo anche i lavoratori a tempo determinato se il rapporto ha una durata iniziale almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.

La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente CCNL.

Le prestazioni erogate da SAN.ARTI. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI. è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale e delle 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.

Il funzionamento del Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.

Al suddetto Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti valuteranno la possibilità di garantire le prestazioni di San.ArTi. anche ai lavoratori con contratto a termine inferiore ai 12 mesi.



Handwritten signatures in blue and black ink, including initials 'RA', 'f', 'GP', 'JTC', and others.

Modifiche alle norme in materia di Malattia e Infortunio

1) Agli articoli 57, 73, 91, 106, 123, 148 "Trattamento in caso di malattia ed infortunio" le norme sulla comunicazione dell'insorgenza dello stato di malattia sono modificate come segue:

"In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, il lavoratore è tenuto a comunicare con tempestività la propria assenza al datore di lavoro. Fatti salvi i casi di giustificato impedimento o cause di forza maggiore, l'assenza dovrà essere comunicata entro il normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda con le diverse modalità stabilite dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

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

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

2) Agli articoli 57, 73, 91, 106, 123, 148 "Trattamento in caso di malattia ed infortunio" sono aggiunti i seguenti commi:

Aspettativa non retribuita per malattia/infortunio

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

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

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

Dichiarazione delle parti

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

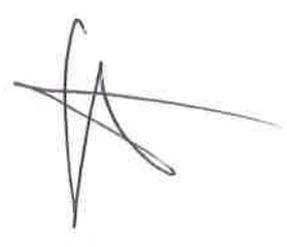
3) Al comma 2 dell'art. 148 "Trattamento in caso di malattia o infortunio" del Settore Odontotecnica è inserita la seguente lettera:

"c) 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti"

Chiarimento a verbale

Tale modifica si applica agli eventi verificatisi a partire dalla data di stipula del presente accordo.

RR



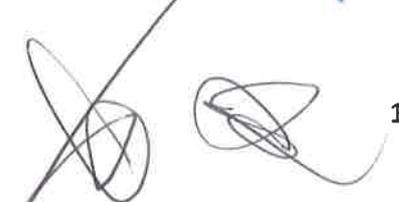
LT



GP

btu

M



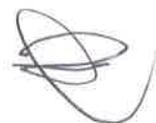
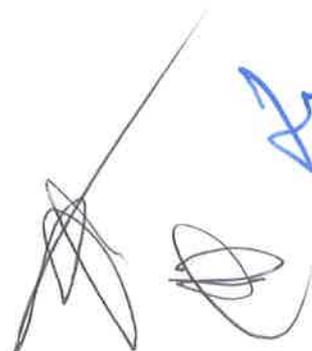
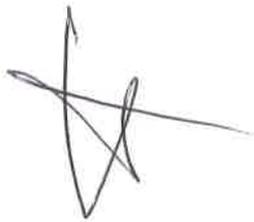
Apprendistato professionalizzante – Dichiarazione delle Parti

Le Parti confermano che i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati antecedentemente alla data di sottoscrizione del presente accordo ai sensi dell'art. 27 del presente CCNL sono coerenti a quanto previsto in materia di apprendistato dal D.lgs. 81/2015 e s.m.i sin dall'entrata in vigore dello stesso decreto legislativo e pertanto ne confermano la regolamentazione definita con l'accordo del 15 gennaio 2015.

Si confermano altresì i profili formativi allegati al CCNL.

Nuovo articolo - Aspettativa non retribuita per documentate necessità personali e/o familiari

Periodi di aspettativa non retribuita oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, con durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa e tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative della stessa.



Nuovo Art. 36 Licenziamento per mancanze

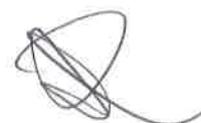
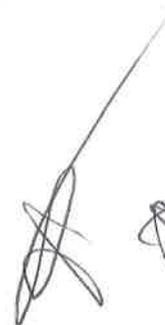
L'azienda potrà procedere al licenziamento senza preavviso del lavoratore con la motivazione obbligatoria del provvedimento per iscritto, nei seguenti casi:

- insubordinazione non lieve verso i superiori;
 - reati per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato o comunque, data la loro natura, si renda per essi impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
 - rissa all'interno dell'impresa, furto, frodi e danneggiamenti, volontari o con colpa, di materiali dell'impresa o di materiali di lavorazione;
 - trafugamento di disegno, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'impresa;
 - lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;
 - lavorazione e costruzione nell'interno dell'impresa, senza autorizzazione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi;
 - assenza ingiustificata per tre giorni di seguito o per tre volte in uno dei giorni successivi al festivo o alle ferie nel periodo di un anno civile;
 - recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'articolo rubricato "Ammonizioni, multe e sospensioni", quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo;
 - abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi.
- Ai fini della recidiva non si terrà conto dei provvedimenti, trascorsi due anni dalla loro comminazione.

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

Chiarimento a Verbale

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



Nuovo 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 CCNL, 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 con più di 10 dipendenti del settore Odontotecnico 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.

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 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 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 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 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, nonchè 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, c. 1, del D.Lgs. 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 c. 4 del D.Lgs. 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. 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. 81/2015 le Parti convengono che ai contratti stipulati ai sensi del presente articolo trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro; tale intervallo è stabilito secondo le seguenti misure:

- 10 giorni per i contratti a termine di durata superiore a 6 mesi;
- 5 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi.

In riferimento all'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

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

A partire dal 1-9-2018 l'indennità di trasferta è pari a 35 euro.

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

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

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

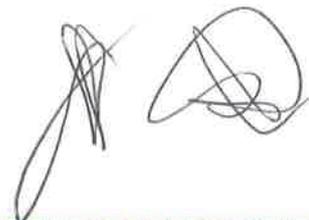
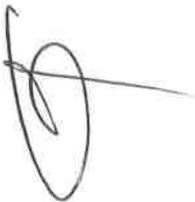
Art. 41 Previdenza complementare

Dopo l'ultimo comma è inserito quanto segue:

Dichiarazione a Verbale

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

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



Nuovo Art. 22 Lavoro straordinario, notturno e festivo

Dopo l'ultimo comma è inserito quanto segue:

Lavoratori con funzioni direttive

In riferimento all'art. 17, comma 5, D.Lgs. 66/2003, da dette norme contrattuali sono esclusi i lavoratori con funzioni direttive per i quali la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurabile o predeterminabile.

Per tali lavoratori è prevista una indennità mensile di funzione pari a:

- Quadri € 70.00
- Impiegati con funzioni direttive € 50.00

ed è da considerarsi esclusivamente per la definizione dei nuovi minimi tabellari ad esso riferiti.

Per quanto concerne gli istituti contrattuali, al quadro trovano applicazione quelli previsti per gli impiegati di 1 livello, ivi compresi gli aumenti periodici di anzianità

Art.17 - Classificazione dei lavoratori per il Settore Metalmeccanica ed Installazione d'impianti "Settore Meccanica di Produzione"

Art.17 bis - Classificazione dei lavoratori per il Settore Orafi, Argentieri e Affini

Appartengono a questa categoria

- i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in ambiti fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa: a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "Quadro" di cui alla legge 13 maggio 1985 n. 190.

Norma transitoria

Nei predetti Settori "Meccanica di Produzione" e "Orafi, Argentieri e Affini" la qualifica di Quadro è introdotta a partire dal 1° maggio 2018.

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

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

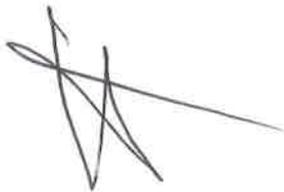
Vengono istituiti gruppi di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni (D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 "Reintroduzione dell'Epifania"). Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. 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.



RB

CP



P



Art. 19 Flessibilità dell'orario di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

A) Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di:

- 120 ore nell'anno per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti;
- 152 ore nell'anno per i Settori Orafi, Argentieri ed Affini, ed Odontotecnici.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale, ed in periodi di minore intensità produttiva, corrisponderà una pari entità di riposi compensativi:

- per i settori Metalmeccanica ed Installazione di Impianti, Orafi, Argentieri ed Affini, entro un periodo di 6 mesi;
- per il settore Odontotecnico, entro un periodo di 12 mesi.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

B) In alternativa, l'azienda al fine di adeguare le capacità aziendali all'utilizzo degli impianti, alle esigenze dell'andamento produttivo e di mercato e alle previsioni di vendita, potrà ricorrere, anche per singoli reparti, tipi di lavorazioni o gruppi di lavoratori, a regimi di flessibilità con compensazione di orario nei 12 mesi tali da lasciare invariato mediamente il normale orario di lavoro.

Tali regimi di orario non potranno superare il limite di 45 ore settimanali ed essere inferiore a 35 ore settimanali; le compensazioni potranno attuarsi anche tramite altre modalità equivalenti.

Rimane ferma la normale retribuzione del lavoratore per 40 ore settimanali.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

L'applicazione della normativa di cui sopra è subordinata a intese da definire congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori.

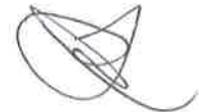
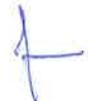
L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

Le parti convengono che a decorrere dal 1° gennaio 1989 per i settori Metalmeccanica ed Installazione di Impianti, Orafi, Argentieri ed Affini e dal 1° luglio 1989 per il Settore Odontotecnico l'indennità pari a 16 ore annue (prevista dal medesimo articolo, 9° comma, del CCNL 16 giugno 1984, dal CCNL 18 luglio 1984 e dal CCNL 21 gennaio 1985), rispettivamente, venga di norma fruita dai lavoratori sotto forma di permessi retribuiti, che verranno utilizzati, sulla base di intese da convenirsi secondo le esigenze tecnico-produttive dell'impresa, per riassorbire situazioni contingenti di contrazione dell'attività aziendale.

Le frazioni di anno verranno computate in dodicesimi.

Tali permessi verranno utilizzati nel corso dell'anno; in caso essi siano in tutto o in parte inutilizzati saranno direttamente retribuiti al lavoratore.

Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti



Qualora, a decorrere dalla data del 1° gennaio 1993, venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 40 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, viene riconosciuta una ulteriore indennità pari a 8 ore.

Ferma restando la non cumulabilità di diverse normative in materia, diverse condizioni previste da contratti integrativi regionali, vigenti alla data di stipula del presente c.c.n.l., vanno salvaguardate e potranno essere armonizzate a livello regionale.

Dichiarazione di parte

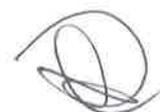
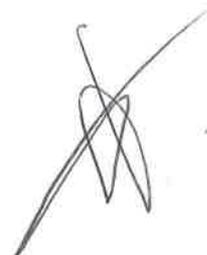
La Confartigianato Impianti ritiene che la possibilità qui prevista per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti possa essere finalizzata su richiesta del lavoratore all'aggiornamento tecnico-pratico dei lavoratori.

Settore Orafo, Argentiero ed Affini

Qualora venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 48 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, viene riconosciuta una ulteriore indennità pari a 8 ore.

Settore Odontotecnico

Qualora a decorrere dalla data del 1° gennaio 1993 venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 48 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, viene riconosciuta una ulteriore indennità pari a 8 ore.



Aumenti retributivi e Una Tantum

Le parti hanno convenuto, per le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, gli incrementi retributivi parametrati sui livelli di seguito indicati nelle tabelle, a partire dal 1° maggio 2018 e dal 1° settembre 2018.

Tenuto conto che l'accordo sottoscritto il 15 gennaio 2015 ha stabilito la copertura contrattuale del periodo 1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2014, con un importo pari a € 420.00 a titolo di Una Tantum, a copertura del periodo di carenza contrattuale 1 gennaio 2015 – 30 aprile 2018, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "Una Tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a 299 euro.

L'importo "Una Tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima di 150 euro con la retribuzione del mese di giugno 2018, la seconda di 149 euro con la retribuzione del mese di ottobre 2018.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese maggio 2018.

Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti

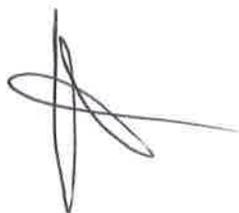
Livello	Prima tranche dal 1° maggio 2018	Seconda tranche dal 1° settembre 2018	Incremento salariale a regime
5°	€ 22,00	€ 20,00	€ 42,00

Settore Orafi, Argentieri ed Affini

Livello	Prima tranche dal 1° maggio 2018	Seconda tranche dal 1° settembre 2018	Incremento salariale a regime
5°	€ 22,00	€ 20,00	€ 42,00

Settore Odontotecnica

Livello	Prima tranche dal 1° maggio 2018	Seconda tranche dal 1° settembre 2018	Incremento salariale a regime
4°	€ 21,50	€ 20,00	€ 41,50




Dichiarazione a Verbale

FIM, FIOM, UILM hanno realizzato un negoziato che ha prodotto una ipotesi di accordo di CCNL sottoscritto il 24 aprile 2018. Al fine di dare piena efficacia a tale intesa le organizzazioni sindacali procederanno a realizzare una consultazione, attraverso assemblee e voto certificato delle lavoratrici e lavoratori interessati, che si svolgerà nel mese di maggio 2018.

Successivamente a tale consultazione, a fronte di esito positivo, si procederà alla sottoscrizione formale dell'accordo.

Roma, 24 aprile 2018

FIM-CISL

FIOM-CGIL

UILM-UIL



Handwritten signatures in blue ink corresponding to the labels on the left. The signatures are: a large signature for FIM-CISL, a signature for FIOM-CGIL, and a signature for UILM-UIL.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'R.S.' and another that appears to be 'hella'.