

# Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL

## Area Meccanica, Installazione di Impianti, Orafi, Argentieri ed Affini, Odontotecnici



Le Organizzazioni di categoria (CNA-CGIA-CASA-CLAI) e FIM-CISL - FIOM-CGIL - UILM-UIL hanno sottoscritto il 16 GIUGNO 2011 un VERBALE DI ACCORDO per il rinnovo del C.C.N.L.

**Di seguito riportiamo in sintesi i punti più qualificanti e significativi.**

### Accorpamento contrattuale

Le parti stabiliscono che a far data dalla presente intesa, vengano accorpati in un unico Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro denominato Area Meccanica il CCNL Metalmeccanica ed Installazione di Impianti, il CCNL Orafi, Argentieri ed Affini e il CCNL Odontotecnici.

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

### Durata e scadenza

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

La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca a metà della vigenza del presente contratto.

Sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste dal presente accordo per i singoli istituti.

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

### Art. 20 - Lavoro a Tempo Parziale

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (cd. "part-time") possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori concordano quanto segue.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto sottoscritto dalle parti nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il lavoro a tempo parziale, a seguito della richiesta da parte del lavoratore, è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore a tempo parziale è riproporzionato sulla base del rapporto fra l'orario ridotto ed il corrispondente orario intero previsto per il personale a tempo pieno.

### Clausole flessibili ed elastiche

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale può essere prevista la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto), cd. clausole flessibili, e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time orizzontale o misto), cd. clausole elastiche, previo consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto nel quale sia definita la durata, anche contestuale al contratto di lavoro. Tali variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

E' fatto salvo, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

### 21 - Contratto a tempo determinato

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

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

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Superato tale periodo, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti dal comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs. 368 del 2001.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore che abbia già prestato servizio presso la medesima impresa in forza di

*La Segreteria nazionale Fiom, in merito all'ipotesi di accordo raggiunta con le Associazioni Artigiane per il rinnovo del Ccnl dell'area metalmeccanica, esprime un giudizio positivo. Esprime contemporaneamente un giudizio critico in merito alla contrattualizzazione della sanità integrativa.*

*Il 16 giugno 2011 è stato rinnovato il Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese artigiane metalmeccaniche unificandolo, come richiesto nella nostra piattaforma, a quello dei lavoratori odontotecnici e orafi-argentieri.*

*L'ipotesi di accordo non contiene alcun riferimento all'accordo separato sul modello contrattuale non sottoscritto dalla Cgil:*

*- la disciplina dell'orario di lavoro viene esplicitamente riportata in capo al Ccnl;*

*- l'incremento salariale pari al 7,1% (86 euro al 5° livello) è superiore di circa due punti all'Ipca e persino superiore alle richieste della piattaforma di Fim e Uilm (80 euro al 5° livello);*

*- non c'è la triennialità per la durata dei Contratti.*

*Inoltre, su mercato del lavoro e part time l'ipotesi di accordo non solo ha respinto ogni richiesta tesa a precarizzare ulteriormente le forme di accesso al lavoro, ma ha persino migliorato la normativa preesistente, prevedendo per le clausole elastiche e flessibili le opzioni di fuoriuscita e la definizione di una durata all'atto della stipula.*

*E' stato poi positivamente normato l'apprendistato professionalizzante:*

*- sono state escluse le categorie con meno contenuto professionale;*

*- è stato parificato il trattamento di malattia e infortunio a quello di operai e impiegati;*

*- le durate sono mediamente cresciute, ma la progressione retributiva è significativamente alta a partire dalla seconda metà del periodo.*

*E' stato infine definito un percorso per giungere alla contrattualizzazione dell'anticipo del trattamento di infortunio sul lavoro erogato ai lavoratori da parte delle imprese.*

*Tuttavia, la vertenza per il rinnovo del Contratto si è dovuta misurare con le intese unitarie interconfederali su bilateralità e sanità integrativa.*

*Intese che hanno rinviato alla pura e semplice contrattualizzazione da parte delle categorie.*

*La Segreteria nazionale Fiom esprime un giudizio critico sulla contrattualizzazione della sanità integrativa per le seguenti ragioni:*

*- non è stato possibile definire la libera adesione del lavoratore a questo istituto;*

*- il costo della stessa ha pesato sulla definizione degli aumenti salariali;*

*- non è stato possibile posticipare il confronto sulla contrattualizzazione della sanità integrativa sino al concreto avvio del fondo.*

*"La Segreteria nazionale della Fiom, nel riconfermare le politiche rivendicative sin qui seguite nella contrattazione e il giudizio sul welfare contrattuale, ritiene che sia necessario rafforzare, accrescere ed estendere il carattere pubblico ed universale dei servizi erogati dallo Stato sociale.*

*La segreteria FIOM-CGIL Nazionale indice dal mese di luglio 2011 una campagna di assemblee in tutti i luoghi di lavoro per informare e consultare le lavoratrici e i lavoratori dei risultati raggiunti con questo rinnovo.*

più contratti a termine, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, tali periodi verranno considerati utili ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici di anzianità, a condizione che tali rapporti non siano stati interrotti per un periodo superiore ai 12 mesi.

### Articolo nuovo - Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In tale ambito, il contratto di inserimento può essere funzionale all'inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti alle categorie individuate all'art. 54 comma 1 del Dlgs 276/03, di seguito specificate:

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

Il contratto di inserimento di cui al presente CCNL, può essere stipulato, alle seguenti condizioni:

- forma scritta con l'indicazione del progetto individuale di inserimento; in mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato;

- durata non inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi; eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata stabilito dalla legge; nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità;

- periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;

- per i lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, di cui alla precedente lettera f) la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi;

- durante il rapporto di inserimento, ad eccezione della categoria di cui alla lettera e), la categoria di inquadramento è inferiore di due livelli a quella spettante per le mansioni o funzioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto per il 50% della durata complessiva del contratto di inserimento e inferiore di un livello per il restante 50% di durata del contratto;

- definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo. Nel progetto vanno indicati la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto, la durata e le modalità della formazione;

- il progetto deve prevedere una formazione teorica di 24 ore, ripartita tra prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite eventualmente anche con modalità di e-learning in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione concernente la prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto;

- la formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro deve essere registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, nel libretto formativo.

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

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

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

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

## REGOLAMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

### Art. 2 Età di assunzione

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

L'assunzione potrà essere effettuata fino al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Ai sensi dell'art. 49, c.2, del D.Lgs. 276/2003 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

### Art. 3 Forma e contenuto del contratto

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

### Art. 4 Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 2 mesi.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 1 mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

### Art. 5 Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto nell'ambito del diritto-dovere di formazione, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di detti periodi di apprendistato, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Le imprese rilasceranno all'apprendista un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti e la attività per le quali sono stati effettuati.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

#### Art. 6 Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualifica da raggiungere:

##### Settore Metalmeccanica e Installazione di Impianti

- 1° Gruppo (Cat. 1ª, 2ª, 2ª bis, 3ª) durata: 5 anni e 6 mesi;
- 2° Gruppo (Cat. 4ª, 5ª) Durata: 5 anni;

##### Settore Odontotecnico

- 1° Gruppo (Cat. 1S, 1ª, 2ª, 3ª) durata: 5 anni e 6 mesi;
- 2° Gruppo (Cat. 4ª, 5ª) durata: 5 anni;

##### Settore Orafo, Argentiero ed Affini

- 1° Gruppo (Cat. 1ª, 2ª, 3ª) durata: 5 anni e 6 mesi;
- 2° Gruppo (Cat. 4ª, 5ª) durata: 5 anni;

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

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

A tal fine, all'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà fornire idonea documentazione.

La medesima riduzione del periodo di apprendistato professionalizzante è riconosciuta ai lavoratori che abbiano svolto presso la stessa impresa un periodo di stage o tirocinio di formazione e orientamento al lavoro di almeno 6 mesi.

#### Art. 6 bis Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 15 giorni di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

#### Art. 7 Retribuzione

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

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

#### Progressione della retribuzione:

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

#### Art. 15 Trattamento economico per malattia ed infortunio

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

#### Art. 16 Attribuzione della qualifica

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

#### Art. 17 Decorrenza

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

#### Art. 19 Disposizioni finali

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

#### Dichiarazione delle parti

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

#### Articolo nuovo - Aggiornamento professionale

Viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore retribuito pari a 25 annue, a condizione che il corso abbia durata almeno doppia. Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua concordati con il datore di lavoro.

Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

Resta inteso che in caso di attività formativa con finanziamento pubblico la totalità delle ore di formazione sarà retribuita dall'impresa.

#### Articolo nuovo - Diritto alle prestazioni della bilateralità

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

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

2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, contrattualizzato nel presente CCNL.

Il lavoratore matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;

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

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

#### Articolo nuovo - Assistenza sanitaria integrativa

Le parti, 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, Clai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

Pertanto, dal momento in cui il Fondo sarà costituito e operante, è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità.

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.

#### Anticipazione prestazioni INAIL infortunio sul lavoro

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

#### Articolo "Orario di lavoro - Lavori a turni - Ex festività"

Unificazione dell'art. 16, parte generale, CCNL Metalmeccanica ed Installazione di Impianti - art. 19 CCNL Orafo, Argentiero ed Affini, art. 20, parte prima e 22 CCNL Odontotecnica

Il CCNL disciplina l'orario di lavoro come segue:

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro ordinario viene fissata in 40 ore distribuite di norma in 5 giorni lavorativi sulla base di 8 ore giornaliere dal lunedì al venerdì. Per le imprese artigiane classificate ai punti 3 e 4 della sfera di applicazione del contratto, l'orario settimanale di 40 ore può essere distribuito in 6 giorni lavorativi.

Diverse distribuzioni dell'orario settimanale potranno essere definite a livello aziendale tra imprese e lavoratori; tra impresa e R.S.A., ove le stesse esistano.

L'accordo sarà reso noto alle Organizzazioni sindacali territoriali tramite le Organizzazioni datoriali di appartenenza entro 20 giorni dalla sua stipula.

#### Parte economica

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi a partire dal 1° luglio 2011, dal 1° gennaio 2012 e dal 1° settembre 2012 così come da tabelle allegate.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 247 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima pari ad euro 124 euro con la retribuzione di settembre 2011 e la seconda pari ad euro 123 con la retribuzione di aprile 2012.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite. L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

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

L'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del T.F.R.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di luglio 2011.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", a decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ciascun livello di inquadramento.

#### Conglobamento

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

#### Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti

Livello Naz.le	Livello Reg.le E.R.	Incremento a regime	1° tranches di incremento dal 1/7/2011	2° tranches di incremento dal 1/1/2012	3° tranches di incremento dal 1/9/2012
1	7°	€ 112,14	€ 45,64	€ 32,60	€ 33,90
2	6°	€ 104,34	€ 42,46	€ 30,33	€ 31,54
2b	5° s	€ 98,52	€ 40,10	€ 28,64	€ 29,78
3	5°	€ 94,74	€ 38,56	€ 27,54	€ 28,65
4	4°	€ 89,30	€ 36,34	€ 25,96	€ 27,00
5	3°	€ 86,00	€ 35,00	€ 25,00	€ 26,00
6	2°	€ 82,01	€ 33,38	€ 23,84	€ 24,79

#### Settore Orafo, Argentiero ed Affini

Livello Naz.le	Incremento a regime	1° tranches di incremento dal 1/7/2011	2° tranches di incremento dal 1/1/2012	3° tranches di incremento dal 1/9/2012
1	€ 112,23	€ 45,63	€ 32,60	€ 34,00
2	€ 104,56	€ 42,52	€ 30,36	€ 31,68
3	€ 95,18	€ 38,70	€ 27,64	€ 28,84
4	€ 89,52	€ 36,40	€ 26,00	€ 27,12
5	€ 86,08	€ 35,00	€ 25,00	€ 26,08
6	€ 81,61	€ 33,18	€ 23,71	€ 24,72

#### Settore Odontotecnico

Livello Naz.le	Incremento a regime	1° tranches di incremento dal 1/7/2011	2° tranches di incremento dal 1/1/2012	3° tranches di incremento dal 1/9/2012
1s	€ 116,34	€ 48,00	€ 34,29	€ 34,05
1	€ 105,22	€ 43,41	€ 31,01	€ 30,80
2	€ 99,67	€ 41,12	€ 29,37	€ 29,18
3	€ 90,10	€ 37,17	€ 26,55	€ 26,38
4	€ 84,83	€ 35,00	€ 25,00	€ 24,83
5	€ 81,24	€ 33,52	€ 23,94	€ 23,78
6	€ 78,17	€ 32,25	€ 23,04	€ 22,88

Sostieni la **FIOM-CGIL**  
Partecipa alle assemblee

