

OREFICERIA - AZIENDE INDUSTRIALI

PARTI CONTRAENTI	STIPULA	DECORRENZA	SCADENZA
<p>Datoriali FEDERORAFI</p> <p>Sindacali FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL</p>	<p>23 DICEMBRE 2021 (Integrato dal Verbale di incontro del 9 giugno 2022 sulla retribuzione)</p>	<p>23 DICEMBRE 2021</p>	<p>Economica 31 DICEMBRE 2024</p> <p>Normativa 31 DICEMBRE 2024</p>

LIVELLI E QUALIFICHE

Categoria	Descrizione
7 ^a	<p>Quadri: lavoratori che svolgono con continuità, elevato grado 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 settori fondamentali dell'impresa fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.</p> <p>Impiegati: lavoratori preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi fondamentali dell'azienda o che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali</p>
6 ^a	<p>Impiegati: lavoratori tecnici o amministrativi che svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.</p>
5 ^{aS}	<p>Impiegati: lavoratori che, oltre alle caratteristiche degli impiegati di 5^a categoria, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di importante reparto, lavorazione o ufficio.</p> <p>Intermedi: lavoratori che guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori esercitando anche potere d'iniziativa per la condotta e i risultati delle lavorazioni con elevata specializzazione.</p> <p>Operai: lavoratori che, oltre alle caratteristiche degli operai di 5^a categoria, sono in possesso di elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico e, operando unicamente sulla scorta degli obiettivi da raggiungere, propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure aziendali e dei corrispondenti livelli di responsabilità, modifiche e varianti su apparati di particolare complessità e/o prototipi, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità e agiscono con particolare autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico non disgiunte da capacità di intervento, di analisi e diagnostica nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini (mansioni esplicitamente individuate dal CCNL)</p>
5 ^a	<p>Impiegati: lavoratori che svolgono attività caratterizzate da autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure tipiche del campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.</p> <p>Intermedi: lavoratori che guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori.</p> <p>Operai: lavoratori che, oltre a possedere le caratteristiche degli operai di 4^a categoria, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con particolare competenza, lavorazioni complesse che presuppongono la completa conoscenza della tecnologia specifica delle lavorazioni stesse.</p>
4 ^a	<p>Impiegati: lavoratori che svolgono attività di semplice coordinamento e controllo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria inferiore.</p> <p>Intermedi: lavoratori che guidano e controllano con competenza tecnico-pratiche un gruppo di altri lavoratori, ma senza facoltà di iniziativa per la condotta ed il risultato delle lavorazioni.</p> <p>Operai: lavoratori qualificati che svolgono attività che necessitano di cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro e all'interpretazione del disegno, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero capacità e abilità conseguite mediante tirocinio. Tali lavoratori devono compiere con perizia i lavori loro affidati inerenti alla propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate.</p>

Categoria	Descrizione
3 ^a	Impiegati: lavoratori che svolgono attività che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro. Operai: lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di Istituti professionali o acquisita attraverso l'esperienza di lavoro.
2 ^a	Impiegati: lavoratori che svolgono attività che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio. Operai: lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare.
1 ^a	Operai: lavoratori che svolgono attività produttive semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica e lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.

Note

A decorrere dal 1° giugno 2022 viene **eliminata la 1^a Categoria**. I lavoratori inquadrati in tale categoria e in forza al 31 maggio 2022 saranno inquadrati nella 2^a Categoria dal 1° giugno 2022 e conserveranno l'anzianità di servizio maturata nel precedente livello.

Tale passaggio di livello non comporta necessariamente un mutamento delle mansioni di provenienza.

Passaggio dalla 2^a alla 3^a categoria (operai): i passaggi dalla 2^a alla 3^a categoria avverranno come segue:

- ♦ i lavoratori in possesso di diploma quinquennale di scuola media superiore saranno inseriti nella 3^a categoria dopo 6 mesi di servizio.
- ♦ i lavoratori in possesso di attestato di qualifica biennale, di diploma di qualifica triennale o titolo di studio equipollente saranno inseriti nella 3^a categoria dopo 12 mesi di servizio se il titolo di studio è specifico rispetto alle mansioni da svolgere, dopo 18 mesi negli altri casi.
- ♦ per i lavoratori della 2^a categoria che abbiano completato l'obbligo scolastico ma privi di attestato o diploma, l'idoneità al passaggio verrà accertata attraverso la sperimentazione per un periodo di almeno 1 mese nello svolgimento dei compiti di livello superiore, trascorsi 30 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire le necessarie capacità.

Per quanto riguarda gli **impiegati**, saranno applicati i seguenti criteri di inserimento in azienda e di mobilità:

- ♦ i lavoratori in possesso di laurea (anche di base triennale) in fase di inserimento nell'azienda verranno inquadrati nella 5^a categoria, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea conseguita.
- ♦ i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori in fase di inserimento nell'azienda verranno inquadrati nella 4^a categoria, sempre che svolgano attività inerenti al diploma conseguito.
- ♦ i lavoratori inquadrati nella 2^a categoria che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio, dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno alla 3^a categoria.

Qualora un lavoratore, in corso rapporto, sia passato dalla qualifica operaia alla qualifica di intermedio o impiegato, agli effetti delle ferie, malattia, preavviso di licenziamento e di dimissioni, l'anzianità di servizio maturata in qualità di operaio verrà computata per il 50%.

PARAMETRI CONTRATTUALI

Divisori	Giornaliero	26
	Orario	173
Mensilità	Tredicesima	Una mensilità della retribuzione di fatto, in corrispondenza della vigilia di Natale
	Quattordicesima	Non prevista

ELEMENTI ECONOMICI

SCATTI DI ANZIANITÀ

Numero massimo	5	
Frequenza	Biennale	
Decorrenza	Gli scatti di anzianità decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.	
Passaggi di livello	In caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi, il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo.	
Importi	Categoria	Importo
	7 ^a	40,96
	6 ^a	36,41
	5 ^a S	32,43
	5 ^a	29,64
	4 ^a	26,75
	3 ^a	25,05
	2 ^a	21,59
	1 ^a	18,49

INDENNITÀ

Maneggio denaro	Il lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio del denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto a una indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare conglobato della categoria di appartenenza.
Indennità funzione quadri	Al lavoratore inquadrato come quadro spetta un'indennità di funzione mensile pari ad euro 114,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità.
Trasferta	In sede di stesura del testo contrattuale le Parti definiranno un'apposita disciplina del rimborso spese spettante ai lavoratori che devono svolgere la propria attività lavorativa in trasferta.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Premio di risultato	<p>A livello aziendale possono essere stipulati accordi collettivi volti ad istituire un premio annuale calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.</p> <p>Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio di risultato saranno definiti dalle parti in sede aziendale.</p> <p>Gli importi erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alle RSU entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati; avranno diritto alla corresponsione del premio i lavoratori in forza in tale data.</p> <p>L'erogazione del premio dovrà avere le caratteristiche di non determinabilità a priori e dovrà essere totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti.</p>
----------------------------	---

Welfare aziendale	<p>Entro il mese di giugno di ogni anno, le aziende devono mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare del valore di 200,00 euro, da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo; l'importo è onnicomprensivo ed è escluso dal calcolo del TFR.</p> <p>I lavoratori possono destinare la suddetta somma, di anno in anno, al fondo COMETA o al Fondo metaSalute, secondo le regole e le modalità stabilite dai fondi stessi.</p>
Elemento perequativo	<p>A partire dal 1° giugno 2022, viene elevato a 250,00 euro lordi annui l'elemento perequativo, ossia l'importo, onnicomprensivo e non incidente sul TFR, riconosciuto con la retribuzione del mese di giugno ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno,</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ nelle aziende prive di contrattazione integrativa sul premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione, ◆ che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio - 31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL (lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione). <p>Nel caso in cui ci siano retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal CCNL, il suddetto importo lordo viene corrisposto in cifra inferiore fino a concorrenza, in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente.</p> <p>La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero.</p> <p>In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del momento di corresponsione dell'elemento perequativo, l'importo maturato viene erogato all'atto della liquidazione delle competenze.</p> <p>L'elemento perequativo è ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione (in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto dalle Parti quale parametro di riferimento ai fini del riconoscimento).</p>

GESTIONE DEL RAPPORTO

PERIODO DI PROVA

Categoria	Durata ordinaria	Durata ridotta
7 ^a Q, 7 ^a , 6 ^a	6 mesi	3 mesi
5 ^a S, 5 ^a , 4 ^a	3 mesi	2 mesi
3 ^a , 2 ^a , 1 ^a	1 mese e 1/2	-
Note		
<p><i>Si applica la durata ridotta del periodo di prova per i lavoratori:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende; ◆ che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione. <p><i>Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento, questo non può essere previsto. Nel caso di periodi più brevi la durata della prova è ridotta nella stessa misura.</i></p> <p><i>Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.</i></p> <p><i>Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né della relativa indennità sostitutiva.</i></p> <p><i>Nel caso di lavoratori a tempo determinato, la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 40% della durata complessiva del contratto a termine.</i></p>		

<p>Orario normale di lavoro</p>	<p>La durata settimanale dell'orario di lavoro normale è pari a 40 ore, computata come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi nei casi previsti dalla legge, dall'articolo seguente, e dagli accordi aziendali in materia.</p> <p>La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale è stabilita dall'azienda anche in modo non uniforme, previo esame con la RSU.</p> <p>Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13:00 del sabato, salvo le ipotesi di ricorso alla flessibilità e per il personale discontinuo.</p> <p>I lavoratori addetti a turni avvicendati hanno diritto a mezz'ora retribuita per la consumazione del pasto nelle ore di presenza in azienda, ad esclusione dei lavoratori che già usufruiscono, nell'ambito delle 8 ore di presenza, di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano la consumazione dei pasti, a eccezione di quelle esplicitamente concesse ad altro titolo.</p> <p>L'orario normale settimanale dei lavoratori che operano nei negozi, negli show room, negli altri spazi di vendita, nonché dei lavoratori impegnati nelle attività fieristiche in occasione delle stesse, è distribuibile su tutti i giorni di apertura dell'esercizio commerciale ovvero di preparazione e svolgimento della fiera, fermi restando i riposi compensativi a termini di legge e le maggiorazioni per lavoro festivo.</p> <p>Il limite legale alla durata del lavoro notturno, per i lavoratori notturni che prestano orario plurisettimanale, è riferito al ciclo temporale completo nell'ambito del quale si realizza la media di orario plurisettimanale, ovvero il ciclo di avvicendamento per lavoratori a turni avvicendati; negli altri casi di lavoro notturno l'arco di riferimento è il periodo bisettimanale.</p>
<p>Flessibilità</p>	<p>Al fine di poter far fronte a maggiori carichi di lavoro, connessi a fluttuazioni di mercato e/o a caratteristiche di stagionalità della domanda, le aziende, in uno o più periodi dell'anno, possono porre in atto diversi regimi di orario, rivolti a tutti i lavoratori o a gruppi di lavoratori, che prevedano il superamento dell'orario contrattuale di norma sino a 45 ore settimanali e fino a un massimo di 48 ore settimanali per specifiche esigenze aziendali. A fronte del superamento dell'orario contrattuale, corrisponderà, entro un arco temporale di 12 mesi e in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.</p> <p>I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.</p> <p>Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale normale sarà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura omnicomprensiva del 10% (12% per le ore svolte al sabato) da computarsi sulla paga base di fatto, fatte salvo condizioni di miglior favore previste a livello aziendale.</p> <p>Al fine di attivare i regimi di orario flessibili, l'azienda dovrà procedere a comunicare alle RSU e ai reparti interessati i periodi previsti di supero e di riduzione dell'orario contrattuale e delle ore necessarie. A seguito di tale comunicazione, azienda ed RSU dovranno definire le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero e all'utilizzo delle riduzioni. In caso di mancato raggiungimento dell'accordo, su richiesta di una delle parti, può essere convocata una riunione tra le rispettive Organizzazioni sindacali territoriali per l'esame della questione al fine di garantire l'effettiva attuazione della presente norma contrattuale.</p> <p>Tutta la procedura sindacale dovrà esaurirsi entro 5 giorni dalla richiesta d'incontro.</p> <p>L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovanti impedimenti.</p>
<p>Banca ore</p>	<p>Nella banca ore, attiva per tutti i lavoratori a tempo indeterminato, confluiscono il 20% delle ore di straordinario prestate in ciascun anno solare e la fruizione delle ore accantonate avverrà nel corso dei 24 mesi decorrenti dal 1° gennaio dell'anno solare successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria.</p> <p>I lavoratori che intendano usufruire della banca ore dovranno darne comunicazione all'impresa nel corso dei mesi di gennaio, maggio e settembre e l'accantonamento riguarderà le ore di straordinario prestate nei successivi quadrimestri, nel limite del 20% delle stesse.</p> <p>Per le ore di straordinario che confluiscono nella banca ore verrà corrisposta una maggiorazione omnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione.</p> <p>Alle R.S.U. saranno fornite informazioni in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.</p> <p>I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal lavoratore nel rispetto delle modalità e condizioni previste con riferimento ai permessi annui retribuiti.</p> <p>Al termine del periodo di 24 mesi nel corso del quale le ore accantonate possono essere usufruite, le eventuali ore non ancora usufruite sono liquidate con la retribuzione ordinaria in atto.</p>
<p>Banca ore solidale</p>	<p>È previsto l'istituto della banca ore solidale, che consente ai lavoratori di cedere, volontariamente e a titolo gratuito, una quota di permessi accantonati in conto ore o di ferie monetizzabili ai propri colleghi che si trovano nelle condizioni di assistere figli minori, che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. Oltre che per la suddetta fattispecie legale, la banca ore solidale può essere attivata anche a favore di donne vittime di violenza di genere e per situazioni di grave necessità. L'attivazione dell'istituto può essere richiesta tramite la RSU o dai lavoratori e si attiva previo consenso dei lavoratori beneficiari, che devono fornire a tal fine liberatoria relativamente alle norme sulla privacy.</p>

Banca ore solidale	<p>Possono essere cedute solo le quote di ferie aggiuntive e di PAR (permessi annui retribuiti) accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale. Le ore vengono cedute al loro valore nominale in quanto la contribuzione e la tassazione saranno applicate sulle ore di permesso che saranno fruite dal lavoratore beneficiario.</p> <p>Le quote confluite nella banca ore solidale sono valorizzate sulla base della retribuzione goduta dal cedente al momento della cessione; la somma così determinata viene divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore dei permessi, al fine di individuare il numero di ore di permesso a cui quest'ultimo ha diritto.</p> <p>Con accordo o regolamento aziendale saranno definite le modalità e i termini della cessione.</p> <p>In mancanza di regolamentazione aziendale, gli eventuali residui della banca ore solidale rientreranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti in misura proporzionale alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute.</p>
---------------------------	---

ROL E FESTIVITÀ

Rol	<p>Ai lavoratori spettano, in ragione d'anno ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 104 ore di permessi retribuiti, comprensivi dei permessi in sostituzione delle festività abolite.</p> <p>Per i lavoratori che prestano attività a turno con l'intervallo retribuito per il pasto (lavoratori turnisti), 8 ore della suddetta riduzione, computate in proporzione ai periodi di servizio compiuti a turno, sono monetizzate e corrisposte insieme alla 13^a mensilità al valore retributivo sul quale la stessa è computata, fatti salvi i turnisti su tre turni avvicendati che maturano tutte le 104 ore.</p> <p>Le riduzioni di orario non trovano applicazione, fino a concorrenza, ai prestatori che osservano orari di lavoro articolati secondo modalità non specificamente previste dal presente contratto di categoria e con orari settimanali o plurisettemanali di lavoro effettivo, inferiori alle 40 ore.</p> <p>L'azienda può stabilire una fruizione collettiva dei permessi per un massimo di 56 ore annue, mentre i rimanenti permessi (cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente) sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti, anche in gruppi di 4 ore, su richiesta da effettuarsi almeno 15 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al reparto o al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.</p> <p>Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 15 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali a carattere improrogabile.</p> <p>Ferme restando specifiche esigenze aziendali, sarà data priorità alle richieste motivate da lutti familiari, da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado debitamente certificati, ovvero da esigenze certificate di partecipazione a corsi di formazione e/o riqualificazione professionale, ovvero da necessità di svolgere le attività burocratiche legate alla condizione di migrante.</p> <p>Le aziende possono stabilire, previo esame congiunto con le RSU, diverse modalità di utilizzazione delle ore di permesso annuo retribuito, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.</p> <p>I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione devono essere fruiti nei 24 mesi successivi. Al termine di tale periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.</p>
Ex Festività	<p>In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite, vengono concessi a tutti i lavoratori 32 ore di permesso individuale retribuito (compresi nelle 104 ore sopra indicate).</p>
Festività	<p>Qualora una delle festività cada di domenica o con altra giornata festiva, al lavoratore spetta, in aggiunta alla retribuzione mensile, una quota giornaliera della retribuzione mensile, pari ad 1/26, ovvero la quota giornaliera della retribuzione settimanale per gli operai, pari ad 1/6 di 40 ore nel caso di distribuzione dell'orario su 6 giorni. Anche per l'operaio con orario distribuito su 5 giorni, le festività cadenti di sabato/domenica vanno pagate 1/6 dell'orario di lavoro settimanale.</p> <p>Medesimo trattamento è dovuto anche per la festività del 4 novembre.</p>

STRAORDINARI / NOTTURNO / FESTIVO

Tipologia	% Maggiorazione
Lavoro straordinario (prime 2 ore nella settimana)	25%
Lavoro straordinario (ore successive nella settimana)	30%
Lavoro notturno a turni avvicendati	20%
Lavoro notturno non a turni	30%

Tipologia	% Maggiorazione
Lavoro festivo	55%
Lavoro straordinario festivo	45%
Lavoro straordinario al sabato (lavoratori con orario su 5 gg)	40%
Note	
<p>Il lavoro straordinario è consentito nel limite di 270 ore annue per dipendente e, comunque, nel limite di 2 ore giornaliere e 8 settimanali.</p> <p>Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni contrattuali, si considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'orario giornaliero; ♦ lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6; ♦ lavoro festivo quello compiuto nei giorni di domenica o nei giorni compensativi di riposo settimanale o nelle ricorrenze festive. <p>Le percentuali di maggiorazione sono computate sulla paga base di fatto (minimo contrattuale, superminimi individuali e/o collettivi, premio di produzione orario ovvero indennità sostitutiva) e, per i lavoratori normalmente lavoratori a cottimo, sulla percentuale minima contrattuale di cottimo.</p> <p>Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni dal lunedì al venerdì, è ammesso il lavoro straordinario nella giornata del sabato, nei limiti della misura massima settimanale e previo accordo con le RSU.</p> <p>Tuttavia, previo avviso ai lavoratori interessati con 24 ore di anticipo (salvo casi eccezionali di urgenza), la Direzione aziendale può disporre prestazioni individuali di lavoro straordinario da svolgersi nella giornata di sabato (o nella giornata libera oltre la domenica), senza l'accordo con le RSU, nella misura di 40 ore annue.</p>	

FERIE

Durata	<p>Gli operai maturano ogni anno un periodo di ferie retribuite pari a 4 settimane, ragguagliando ogni settimana a 6 giorni lavorativi da 6 ore e 40 minuti ciascuno (quindi un totale di 24 giorni). In caso di distribuzione dell'orario su 5 giorni, i giorni lavorativi fruiti come ferie saranno computati in base al coefficiente 1,2. Gli impiegati maturano ogni anno un periodo di ferie retribuite pari a 4 settimane ragguagliando ogni settimana a 6 giorni lavorativi (quindi un totale di 24 giorni). I lavoratori con anzianità di servizio oltre i 18 anni maturano 4 settimane e 5 giorni.</p>
Fruizione	<p>Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali. L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.</p> <p>Le ferie maturano in proporzione per ogni mese di servizio prestato, considerando a tal fine la frazione di mese superiore ai 15 giorni come mese intero.</p>

PREAVVISO

Categoria	Anzianità di servizio		
	Fino a 5 anni compiuti	Oltre 5 e fino a 10	Oltre 10 anni
Impiegati			
7 ^a Q, 7 ^a , 6 ^a	2 mesi	3 mesi	4 mesi
5 ^a S, 5 ^a	1 mese e 1/2	2 mesi	2 mesi e 1/2
4 ^a , 3 ^a , 2 ^a	1 mese	1 mese e 1/2	2 mesi
Operai			
Tutti i livelli	6 giorni lavorativi		
Note			
<p>Per gli operai, i periodi di preavviso decorrono da qualunque giorno della settimana, mentre per gli impiegati il CCNL non fornisce indicazioni in tal senso.</p>			

ASSENZE TUTELE

CONGEDO MATRIMONIALE

Durata	15 giorni di calendario
Fruizione	Il congedo compete al lavoratore non in prova, è retribuito a carico del datore di lavoro e va fruito in modo continuativo.

MATERNITÀ

Maternità obbligatoria	Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro le lavoratrici hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera che viene anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda, fino a concorrenza dell'intera retribuzione (100%).
Congedo Parentale	<p>Fermo restando che il CCNL non prevede alcuna integrazione economica dell'indennità corrisposta dall'INPS, al padre lavoratrice e alla madre lavoratrice spetta, per ogni bambino nei suoi primi 12 anni di vita, il congedo parentale che può essere utilizzato su base oraria, giornaliera o continuativa, per un periodo complessivamente non superiore a 10 mesi elevato a 11 mesi, qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.</p> <p>L'utilizzo orario è frazionabile per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere riproporzionati, rispettivamente, ad 1 ora e a 2 ore, per i part-time pari o inferiori a 20 ore settimanali.</p> <p>La fruizione oraria non potrà essere programmata per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.</p> <p>Il CCNL ha determinato la durata del congedo parentale con l'equivalente monte ore relativo al normale orario settimanale di 40 ore. Pertanto il periodo di:</p> <ul style="list-style-type: none">• 6 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.044 ore;• 7 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.218 ore;• 10 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.740 ore. <p>Le ore di congedo fruito dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verranno detratte dal monte ore come sopra determinato che costituisce parametro di riferimento anche nei casi di fruizione dei permessi a giornate o periodi continuativi.</p> <p>La base di calcolo della singola ora di congedo equivale ad 1/173 della retribuzione globale mensile.</p>

MALATTIA

CONSERVAZIONE DEL POSTO

Anzianità di servizio	Singolo evento malattia	Più eventi malattia
Fino a 5 anni compiuti	183 giorni	274 giorni
Oltre 5 e fino a 10 anni compiuti	244 giorni	365 giorni
Oltre 10 anni	305 giorni	456 giorni

Note

Il periodo di conservazione del posto indicato si intende in giorni di calendario.

Nel caso di più eventi di malattia, le durate del periodo di comporto si intendono riferite alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Al superamento dei limiti di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa non frazionabile e continuativo della durata di mesi 4, durante il quale non decorre retribuzione né anzianità per nessun istituto.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e, comunque, di durata non superiore a complessivi 18 mesi continuativi.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Anzianità di servizio	Singolo evento malattia		Più eventi malattia	
	100%	75%	100%	75%
Fino a 5 anni compiuti	Primi 61 giorni	Successivi 122 giorni	Primi 61 giorni	Successivi 213 giorni
Oltre 5 e fino a 10 anni compiuti	Primi 91 giorni	Successivi 153 giorni	Primi 91 giorni	Successivi 274 giorni
Oltre 10 anni	Primi 122 giorni	Successivi 183 giorni	Primi 122 giorni	Successivi 334 giorni

Note

Il trattamento economico indicato si intende comprensivo dell'indennità di malattia eventualmente corrisposta dall'INPS.

I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico di cui sopra fino ad un massimo di 61 giorni di calendario.

Nel caso in cui durante ogni anno (1° gennaio-31 dicembre) si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 7 giorni per un numero di eventi superiori a 3, i primi tre giorni della quarta e delle successive assenze di durata non superiore a 7 giorni saranno retribuiti nel seguente modo:

- ♦ quarta assenza: 66% della intera retribuzione globale;
- ♦ quinta e successive: 50% della intera retribuzione globale.

Sono escluse dall'applicazione di tale meccanismo di riduzione del periodo di carenza le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital nonché le assenze per malattia insorte durante la gravidanza successivamente alla certificazione della stessa, purché certificate. Sono altresì escluse le assenze dovute a morbo di Crohn o diabete (con invalidità pari almeno al 46%), al morbo di Cooley, a neoplasie, ad epatite B e C, a gravi malattie cardiocircolatorie, a sclerosi multipla nonché all'emodialisi ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie riconosciute e risultanti da apposita certificazione.

Gli apprendisti hanno diritto ad un trattamento economico (ad integrazione dell'indennità INPS) pari al 100% dell'intera retribuzione globale per un periodo di 61 giorni e al 66% per i successivi 122 giorni, con un periodo complessivo di conservazione del posto pari a 183 giorni nel caso di unico evento morboso. In caso di più malattie, la conservazione del posto è pari a 274 giorni e il trattamento economico spettante è pari al 100% dell'intera retribuzione globale per un periodo di 61 giorni e al 66% per i successivi 213 giorni.

INFORTUNIO

Conservazione del posto	Malattia professionale	Per un periodo pari a quello nel quale il lavoratore percepisce l'indennità per inabilità temporanea
	Infortunio	Fino a guarigione clinica
Trattamento economico	Il lavoratore ha diritto al medesimo trattamento economico previsto in caso di malattia (si ritiene in caso di singola malattia), sia per quanto riguarda il periodo complessivo di integrazione dell'indennità INAIL, sia per quanto riguarda le misure dell'integrazione dovuta dal datore di lavoro.	

Note

Il trattamento economico indicato si intende comprensivo dell'indennità di infortunio corrisposta dall'INAIL.

Terminato il periodo di corresponsione dell'integrazione economica, nei limiti del periodo di conservazione del posto, sarà corrisposta la sola indennità ai sensi di legge.

ALTRI PERMESSI (STUDIO, FORMAZIONE, ECC)

Diritto allo studio	<p>I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.</p> <p>All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.</p>
---------------------	---

<p>Diritto allo studio</p>	<p>I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore “pro-capite” per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.</p> <p>Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero della scuola dell’obbligo e per l’alfabetizzazione degli adulti e di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolarne l’integrazione, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame “pro-capite” nel triennio, è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore.</p> <p>Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore è costituito dalla regolare frequenza dell’intero corso.</p> <p>Ai lavoratori che intendano frequentare, anche in orari non coincidenti con l’orario di lavoro, l’ultimo biennio per il conseguimento di un diploma di scuola media superiore, saranno concesse, distribuite nell’arco di due anni nel corso del rapporto di lavoro, 40 ore di permesso retribuito.</p> <p>Per la partecipazione a corsi di formazione professionale, sono concessi permessi retribuiti a carico e nei limiti del monte ore di cui sopra.</p>
<p>Lavoratori studenti</p>	<p>I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame (compresi quelli di settembre) e per i 2 giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari ovvero per i 2 giorni lavorativi precedenti la sessione di esami negli altri casi.</p> <p>Inoltre i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell’anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente “pro-quota”, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell’azienda.</p> <p>I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.</p>
<p>Formazione continua</p>	<p>Dal 1° giugno 2017, i lavoratori in forza a tempo indeterminato, e ora, anche quelli a tempo determinato, (laddove la durata del contratto sia compatibile e comunque di durata non inferiore a 12 mesi) vanno coinvolti, ogni triennio, in programmi di formazione continua di 24 ore pro capite, in relazione ai bisogni formativi, elaborando progetti aziendali anche con il coinvolgimento della RSU, ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali realizzati con le seguenti modalità: aula, corsi interni o esterni all’azienda; autoapprendimento con FAD; e-learning; partecipazione a convegni/seminari; workshop interni o esterni all’azienda; coaching; action learning; affiancamento; training on the job.</p> <p>In via transitoria, i lavoratori che in tutto o in parte non abbiano fruito delle 24 ore di formazione di competenza del triennio giugno 2017 - maggio 2020 potranno fruirne, a pena di decadenza, entro il 30 giugno 2022.</p>

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

LAVORO A TEMPO PARZIALE

<p>Lavoro supplementare</p>	<p>Per lavoro supplementare si intende quello prestato, su base volontaria, fino al raggiungimento dell’orario di lavoro del personale a tempo pieno.</p> <p>Le prestazioni supplementari saranno retribuite con la maggiorazione del 15% sulla paga base di fatto ed il relativo compenso si intende omnicomprensivo dell’incidenza sugli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti e non avrà incidenza sul TFR.</p> <p>Nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche a tempo determinato, è possibile la prestazione di lavoro straordinario con applicazione della disciplina legale e contrattuale in materia di lavoro straordinario, nei rapporti a tempo pieno.</p>
<p>Clausole elastiche</p>	<p>Se le clausole elastiche sono contrattualizzate con il lavoratore, l’azienda ha la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, ovvero aumentare la stessa.</p> <p>Per le ore oggetto di variazione, che devono essere richieste con un preavviso di almeno 6 giorni lavorativi, al lavoratore dovrà essere corrisposta una maggiorazione retributiva pari:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ al 10%, in caso di variazione della collocazione temporale della prestazione; ◆ al 15%, in caso di variazione in aumento della prestazione lavorativa. <p>Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa possono essere richieste nel limite del 25% della prestazione lavorativa annua concordata.</p>

Note

Il lavoratore, previa comunicazione scritta con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi, è esonerato dal prestare attività lavorativa in regime di clausole elastiche nei seguenti casi (limitatamente al tempo in cui permangono):

- ♦ disimpegno di altra attività lavorativa subordinata, non concorrenziale, che impegni in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- ♦ necessità di accudire figli di età sino agli otto anni;
- ♦ partecipazione a corsi di studio per il conseguimento di titoli di studio legalmente riconosciuti e in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- ♦ assistenza di genitori, convivente, coniuge o figli o altri familiari entro il secondo grado conviventi gravemente ammalati o non autosufficienti o che accedano a programmi terapeutici per tossicodipendenti;
- ♦ necessità di sottoposizione in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura;
- ♦ altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, riconosciute a livello aziendale tra Direzione e RSU, a livello territoriale tra le OO.SS. firmatarie, ovvero tra azienda e lavoratore direttamente interessato.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Limiti quantitativi	Percentuale	Disciplina ai sensi di legge.
	Esclusioni	Disciplina ai sensi di legge.
Intervalli e deroga assistita	Azienda e lavoratore possono stipulare un ulteriore contratto, oltre la scadenza dei 24 mesi, della durata massima di 12 mesi. Intervalli: 10 giorni se durata inferiore a 6 mesi, 20 giorni se superiore. Gli intervalli temporali non si applicano nei casi di contratti stagionali ai sensi del DPR n. 1525/1963 ed in particolare per le caratteristiche del settore orafa-argentiero nelle attività connesse alla partecipazione a fiere ed esposizioni o manifestazioni promozionali: i periodi di intensificazione di attività di cui sopra non possono superare complessivamente i quattro mesi nell'anno solare.	
Note		
L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo.		

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Sfera applicativa	L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie dalla 3 ^a alla 6 ^a comprese della classificazione del personale. La durata dell'apprendistato è pari a 36 mesi per tutti i livelli e le mansioni, salvo le seguenti: <ul style="list-style-type: none">♦ compositore di leghe, tornitore in lastra, miniaturista (5^a categoria) ovvero incisore stampi acciaio, modellista cesellatore martellatore, orafa incastonatore e modellista gioielliere (categoria 5^a S): durata 48 mesi;♦ figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena/banco o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3^a categoria: durata 24 mesi con inquadramento finale in 3^a categoria.
Scatti di anzianità	Il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.
Attività formativa	Il monte ore annuo di formazione professionalizzante, della quale è responsabile l'impresa, non può essere inferiore a 80 ore medie annue, comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico, e potrà essere svolta anche on the job e/o in affiancamento. La formazione professionalizzante potrà essere integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.
Note	
Gli apprendisti assunti prima del 1° giugno 2022 e che ancora non abbiano concluso il periodo di inquadramento in 1a categoria sono inquadrati dalla stessa data in 2a categoria, fermo restando la retribuzione prevista dal contratto di apprendistato. I lavoratori assunti dal 1° febbraio 2022 saranno inquadrati nella categoria corrispondente alla qualifica professionale da conseguire.	

□ DURATA E TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

Inquadramento finale	Durata totale	Primo periodo		Secondo periodo		Terzo periodo	
		Durata	Trattamento economico	Durata	Trattamento economico	Durata	Trattamento economico
6 ^a	36 mesi	12 mesi	85%	12 mesi	90%	12 mesi	95%
5 ^a S	36 mesi	12 mesi	85%	12 mesi	90%	12 mesi	95%
5 ^a S	48 mesi	16 mesi	85%	16 mesi	90%	16 mesi	95%
5 ^a	36 mesi	12 mesi	85%	12 mesi	90%	12 mesi	95%
5 ^a	48 mesi	16 mesi	85%	16 mesi	90%	16 mesi	95%
4 ^a	36 mesi	12 mesi	85%	12 mesi	90%	12 mesi	95%
3 ^a	36 mesi	12 mesi	85%	12 mesi	90%	12	95%
2 ^a	36 mesi	12 mesi	85%	12 mesi	90%	12	95%
Note							
Il trattamento economico durante i tre periodi si intende quello corrispondente al livello d'inquadramento indicato.							

BILATERALITÀ

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fondo COMETA			
Tipologia lavoratore	Contribuzione		Quota TFR
	c/datore	c/dipendente	
Lavoratori già occupati al 28/04/1993	1,60%	1,20%	40%
Lavoratori occupati dopo il 28/04/1993	1,60%	1,20%	100%
Apprendisti	1,50%	1,50%	100%
Note			
La quota del 40% per i lavoratori già occupati al 28/04/1993 a titolo di "quota TFR", rappresenta la % di TFR accumulato da versare al Fondo.			
La contribuzione ordinaria si calcola sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.			
All'atto dell'adesione, è previsto un versamento una tantum pari a 10,32 euro, divisi pariteticamente tra lavoratore e datore di lavoro.			
Dal 1° dicembre 2024 la contribuzione a carico azienda è elevata al 2%.			
Per i lavoratori di nuova adesione dopo il 31 dicembre 2021 e di età inferiore a 35 anni, la contribuzione a carico azienda è elevata			
♦ all'1,8%, dal 1° gennaio 2023, e			
♦ al 2,2%, dal 1° dicembre 2024.			

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Contribuzione METASALUTE		
Tipologia lavoratore	c/datore	c/dipendente
Lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti e a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi	156,00 euro	-
Note		
<p><i>Gli importi sopra indicati si intendono quale contribuzione annua.</i></p> <p><i>Sono interessati all'assistenza sanitaria integrativa anche i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori a domicilio. Per tali soggetti la contribuzione non cambia rispetto ai lavoratori a tempo pieno.</i></p>		

RETRIBUZIONE MINIMA

Categoria	Minimi fino al 31 maggio 2022	Minimi a partire dal		
		1° giugno 2022	1° giugno 2023	1° dicembre 2024
7 ^a Q	2.052,70	2.083,89	2.117,57	2.176,21
7 ^a	2.052,70	2.083,89	2.117,57	2.176,21
6 ^a	1.887,87	1.916,55	1.947,53	2.001,46
5 ^a S	1.756,17	1.782,85	1.811,67	1.861,84
5 ^a	1.645,37	1.670,37	1.697,37	1.744,37
4 ^a	1.540,12	1.563,52	1.588,79	1.632,78
3 ^a	1.480,15	1.502,64	1.526,93	1.569,21
2 ^a	1.343,45	1.363,86	1.385,91	1.424,29
1 ^a	1.223,22	1.241,81	1.261,88	1.296,82

Si ricorda che la 1^a categoria è stata eliminata dal 1° giugno 2022.