

Scadenza: 30 giugno 2020

Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dalle modifiche apportate dall'**accordo di rinnovo 18 maggio 2017** (*) al c.c.n.l. 23 settembre 2010 (**) per i dipendenti dalle aziende industriali per la lavorazione di prodotti di oreficeria, gioielleria, argenteria, posateria in argento e bigiotteria prevalentemente in metalli e/o materiali preziosi, nonché dalle unità produttive e di servizio che abbiano con il settore orafa-argentario interconnessioni di significativa rilevanza, aderenti alla Federazione nazionale orafi argentieri gioiellieri fabbricanti (FEDERORAFI) e alla ASSOCIAZIONE ARGENTIERI

(*) Integrato dall'accordo 20 giugno 2017 di adeguamento dei minimi.

(**) Integrato dall'accordo 25 luglio 2013 di proroga e modifica del c.c.n.l. e dall'accordo 15 dicembre 2014 sugli arretrati 2014 e l'apprendistato.

<u>DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO</u>	
<u>Assunzione</u>	<u>Luogo della prestazione</u>
<u>Mansioni</u>	<u>Assenze</u>
<u>Diritti sindacali</u>	<u>Sanzioni disciplinari</u>
<u>Ambiente di lavoro e sicurezza</u>	<u>Estinzione del rapporto</u>
<u>Retribuzione</u>	<u>Assistenza integrativa</u>
<u>Durata della prestazione</u>	<u>Contrattazione integrativa</u>
<u>PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI</u>	
<u>Apprendistato</u>	<u>Contratto di somministrazione</u>
<u>Lavoro a termine</u>	<u>Lavoro a domicilio</u>
<u>Lavoro a tempo parziale</u>	
<u>PREVIDENZA INTEGRATIVA</u>	
<u>Fondo pensione</u>	<u>Contributi</u>

[Disciplina generale del rapporto](#)

[Assunzione](#)

[Classificazione del personale](#)

I lavoratori sono classificati in 8 categorie e 8 livelli retributivi, secondo un sistema di inquadramento unico per operai, intermedi, impiegati e quadri.

Gli operai sono inseriti nelle categorie dalla 1^a alla 5^a S (1^a e 2^a = op. comuni; 3^a e 4^a = op. qualificati; 5^a e 6^a = op. specializzati); gli intermedi nella 4^a, 5^a e 5^a S categoria; gli impiegati dalla 2^a alla 7^a categoria (2^a, 3^a e 4^a = imp. d'ordine; 5^a e 5^a S = imp. di concetto; 6^a e 7^a = imp. con funzioni direttive); i quadri nella 7^a categoria.

Si riportano di seguito le declaratorie generali di categoria, integrate nel testo contrattuale da esemplificazioni di profili professionali.

7^a Categoria

Quadri: lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con 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 settori fondamentali dell'impresa fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.

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.

6^a Categoria

Impiegati: lavoratori 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.

5^a Categoria S

Impiegati: lavoratori che con le caratteristiche degli impiegati di 5^a categoria svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di importante reparto, lavorazione o ufficio.

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.

Operai: lavoratori che con le caratteristiche degli operai di 5^a categoria nello svolgimento delle proprie attività 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. L'individuazione dei lavoratori con i requisiti sopra indicati viene effettuata nell'ambito tassativo delle figure professionali previste dal c.c.n.l.

Operai nelle tassative figure professionali di incisore stampi acciaio, modellista cesellatore martellatore, catenista meccanico, orafo incastonatore, modellista gioielliere e manutentore meccanico, elettrico e/o elettronico (l'elemento retributivo di professionalità che percepiscono viene assorbito nel minimo tabellare, v. par. Minimi tabellari).

5^a Categoria

Impiegati: lavoratori che svolgono attività caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

Intermedi: lavoratori che guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori.

Operai: lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche degli operai della 4^a categoria, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza, lavorazioni complesse che presuppongono la completa conoscenza della tecnologia specifica delle lavorazioni stesse.

4^a Categoria

Impiegati: lavoratori che svolgono attività di semplice coordinamento e controllo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria successiva.

Intermedi: lavoratori che guidano e controllano con apporto di competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa per la condotta ed il risultato delle lavorazioni.

Operai: lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro e all'interpretazione del disegno, conseguite in Istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio. Tali lavoratori devono compiere con perizia i lavori loro affidati inerenti alla propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate.

3^a Categoria

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 una corrispondente esperienza di lavoro.

2^a Categoria

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 Categoria

Operai: lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle 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.

Laureati e diplomati

In fase di inserimento in azienda, i lavoratori in possesso di laurea (anche triennale) sono inquadrati nella 5ª categoria mentre i lavoratori con diploma di scuola media superiore nella 4ª categoria, sempreché svolgano attività inerenti al loro titolo di studio.

Passaggio alla categoria superiore

Passaggio dalla 1ª alla 2ª categoria

Per gli addetti alla produzione di 1ª categoria (o per coloro che, comunque, ne abbiano i requisiti) il periodo di permanenza nella categoria è pari a 9 mesi.

Passaggio dalla 2ª alla 3ª categoria

Il passaggio dalla 2ª alla 3ª categoria professionale avviene con le modalità che seguono, a far data dal 1° maggio 2008; nei confronti dei lavoratori in forza alla data del 1° maggio 2008 e inquadrati nella 2ª categoria trova applicazione il trattamento più favorevole tra quello previsto dal c.c.n.l. previgente e quello di seguito riportato.

- a) Lavoratori in possesso di diploma quinquennale di scuola media superiore: dopo 6 mesi di servizio;
- b) lavoratori in possesso di diploma di attestato di qualifica biennale, di diploma di qualifica triennale o titolo equipollente specifico rispetto alle mansioni da svolgere: dopo 12 mesi di servizio;
- c) lavoratori in possesso di diploma di attestato di qualifica biennale, di diploma di qualifica triennale o titolo equipollente non specifico rispetto alle mansioni da svolgere: dopo 18 mesi di servizio;
- d) lavoratori che abbiano completato l'obbligo scolastico ma che sono privi di attestato o diploma: dopo 30 mesi di espletamento delle funzioni proprie della professione, previa sperimentazione di almeno un mese nello svolgimento di compiti di livello superiore.

Decorsi i periodi di cui sopra nella 2ª categoria, i lavoratori impiegati nel ciclo produttivo passano alla categoria superiore; tale passaggio non comporta necessariamente un cambiamento di mansioni ed implica comunque lo svolgimento, all'occorrenza, delle mansioni di provenienza.

Impiegati e intermedi

Gli impiegati di 2ª categoria che svolgono attività che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio, dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno alla 3ª categoria.

Periodo di prova

I periodi di prova sono i seguenti per tutte le qualifiche (operai, impiegati e intermedi):

Categorie	Mesi	
	Durata ordinaria	Durata ridotta

7Q, 7 e 6	6	3
5S, 5 e 4	3	2
3, 2 e 1	1 e 1/2	--

La durata ridotta è prevista per i lavoratori che:

- con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

Non può essere previsto il periodo di prova nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato di lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda le medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento. Nel caso di periodi più brevi, la durata della prova è proporzionalmente ridotta.

Il periodo di prova interrotto per malattia o infortunio può essere completato qualora il lavoratore sia in grado di riprendere servizio entro 3 mesi dall'inizio dell'assenza.

Mansioni

Assegnazione a mansioni superiori

Salvo il caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diviene definitiva dopo un periodo di svolgimento delle mansioni superiori pari:

- per gli operai, a 30 giorni lavorativi continuativi;
- per gli intermedi e gli impiegati, a 6 mesi non continuativi nell'arco di 3 anni per l'assegnazione alla quinta categoria e a 9 mesi, nello stesso arco di tempo, per l'assegnazione alla sesta categoria.

Passaggio di qualifica

Al momento del passaggio di qualifica da operaio a intermedio o impiegato deve essere riconosciuta al lavoratore, che si considera assunto "ex novo", un'anzianità convenzionale ai fini delle ferie, del trattamento in caso di malattia e del preavviso, pari al 50% del periodo di servizio prestato con la qualifica precedente (100% in caso di passaggio da intermedio a impiegato).

Diritti sindacali

Esercizio dei diritti sindacali

Permessi

Ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e provinciali delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali metalmeccanici, possono essere concessi brevi permessi retribuiti (da liquidare in base alla

retribuzione globale di fatto) fino ad un massimo di 24 ore per ciascun trimestre solare, purché l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette.

Nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti, le ore di permesso retribuite non possono essere inferiori complessivamente a 1 ora e 30 minuti all'anno per ciascun dipendente.

Tali permessi non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi aziendali, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.

Assemblee

Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti i lavoratori hanno diritto di riunirsi durante l'orario di lavoro nei limiti di dieci ore annue retribuite.

La convocazione deve essere comunicata alla Direzione con preavviso di 2 giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Analogo diritto di assemblea viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo di 8 ore annue retribuite. In tal caso le assemblee saranno tenute, di norma, al di fuori delle unità produttive medesime.

Deleghe sindacali

Il contributo sindacale è commisurato all'1% di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare conglobato in vigore nel mese di ottobre dell'anno precedente, per 13 mensilità.

Ambiente di lavoro e sicurezza

Adempimenti aziendali

In ogni unità produttiva sono istituiti i seguenti documenti:

- a) il documento di valutazione dei rischi, che viene rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- b) il registro degli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza di almeno un giorno;
- c) la cartella sanitaria e di rischio individuale, sulla quale registrare i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e delle visite di idoneità, nonché i dati relativi agli infortuni sul lavoro ed alle malattie professionali;
- d) il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni, dove è riportata l'attività svolta, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa.

Partecipazione dei lavoratori

Rappresentanti dei lavoratori

Per quanto non regolamentato dal c.c.n.l., si rinvia a quanto disposto dall'[accordo interconfederale 22 giugno 1995](#).

Retribuzione

Retribuzione mensile

Quota oraria e giornaliera

Il coefficiente per ottenere la quota oraria è 173.

Minimi tabellari

Gli importi indicati nelle tabelle che seguono sono riferiti a mese.

Fino al 31 maggio 2017

Categorie	Minimo contrattuale conglobato	Indennità di funzione	Elemento retributivo
7Q	1.978,40	114,00	---
7	1.978,40	---	59,39
6	1.819,54	---	---
5S	1.692,60	---	---
5	1.585,81	---	---
4	1.484,38	---	---
3	1.426,57	---	---
2	1.294,83	---	---
1	1.178,94	---	---

Dal 1° giugno 2017

Categorie	Minimo contrattuale conglobato	Indennità di funzione	Elemento retributivo
7Q	1.994,24	114,00	---
7	1.994,24	---	59,39
6	1.834,11	---	---
5S	1.706,15	---	---
5	1.598,51	---	---
4	1.496,26	---	---
3	1.438,00	---	---
2	1.305,19	---	---
1	1.188,38	---	---

Note alle tabelle

- Minimo contrattuale conglobato: importi comprensivi dell'ex indennità di contingenza e dell'E.d.r.
Gli importi dal 1° giugno 2017 sono stati adeguati all'inflazione dall'accordo 20 giugno 2017.

- Indennità di funzione ed elemento retributivo: per i quadri l'importo indicato comprende anche l'elemento retributivo previsto per i lavoratori inquadrati nella 7^a categoria.

In via sperimentale per la vigenza dell'accordo 18 maggio 2017 viene introdotto il seguente meccanismo di definizione dei minimi contrattuali: dal 2017, nel mese di maggio di ogni anno le Parti calcoleranno gli incrementi dei minimi contrattuali adeguandoli - nel mese di giugno - sulla base dell'inflazione consuntivata misurata con l'Ipca al netto degli energetici importati.

Elemento perequativo

Nelle aziende prive di contrattazione integrativa sul premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione, ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal c.c.n.l. (lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione) è prevista l'erogazione, con la retribuzione di giugno, di un elemento perequativo pari a € 195,00 annui, onnicomprensivo e non incidente sul t.f.r., ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal c.c.n.l. (*), in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto nel corso dell'anno precedente. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero.

L'elemento perequativo è di competenza dell'anno di erogazione.

Nel caso di risoluzione del rapporto antecedentemente al momento della corresponsione dell'elemento perequativo, l'importo sarà erogato con la liquidazione delle competenze.

(*) Per espressa previsione contrattuale, il superminimo individuale non assorbibile sostitutivo dell'ex premio di produzione non si considera tra le voci che concorrono ad escludere o ridurre il riconoscimento del suddetto elemento.

Cottimo

Le tariffe di cottimo devono garantire un utile non inferiore all'1,3% (per le categorie 1, 2 e 3) ovvero all'1,5% (per le categorie 4 e 5) dei minimi tabellari.

Una tantum

Con la retribuzione di ottobre 2017, a tutti i lavoratori in forza al 1° giugno 2017, sarà corrisposta una somma forfettaria una tantum pari ad € 80,00, suddivisibile in quote mensili di € 20,00, in relazione alla durata anche non consecutiva del rapporto nel periodo 1° giugno 2017-30 settembre 2017 (*). La frazione superiore a 15 giorni è considerata mese intero, quella inferiore è trascurata.

Per i rapporti part time l'importo è riproporzionato.

I giorni di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, congedo matrimoniale e tutte le ipotesi di Cig intervenute nel periodo 1° giugno 2017-30 settembre 2017, indennizzate dagli Istituti competenti e integrate dalle aziende, sono considerate utili ai fini dell'una tantum.

L'una tantum è comprensiva dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, legali o contrattuali ed esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

(*) Esclusi i periodi di aspettativa, permesso non retribuito, congedo parentale e periodi con sospensioni di prestazione senza diritto a retribuzione.

Aumenti periodici di anzianità

Per ogni biennio di servizio prestato presso la stessa azienda o gruppo aziendale - fino ad un massimo di 5 bienni - ogni lavoratore ha diritto ad un aumento periodico in cifra fissa pari ai seguenti importi:

Categorie	Importi mensili
7Q e 7	40,96
6	36,41
5S	32,43
5	29,64
4	26,75
3	25,05
2	21,59
1	18,49

L'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio.

Dal 1° giugno 2017 in caso di passaggio alla 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.

Gli aumenti periodici non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito né viceversa.

Regime transitorio per i lavoratori in forza al 20 luglio 1979

Aumenti maturati entro il 31 dicembre 1979: per gli operai vengono congelati in cifra e costituiscono apposito elemento retributivo non assorbibile; per gli impiegati e gli intermedi rimangono fissati negli importi in atto alla data del 31 ottobre 1999 (impiegati e intermedi hanno altresì diritto ad un apposito elemento retributivo non assorbibile pari a € 1,55 per ogni aumento maturato entro il 31 dicembre 1979).

Aumenti maturati dal 1° gennaio 1980: per gli operai trova applicazione il regime normale; per gli impiegati e gli intermedi, che proseguono nella maturazione dei 12 aumenti biennali previsti dal precedente regime, gli aumenti vengono convenzionalmente computati nelle misure in atto al 31 dicembre 1979 (5% sul minimo di retribuzione e indennità di contingenza in vigore a quella data).

Gli aumenti maturati dalle diverse categorie di impiegati e intermedi in periodi successivi alle date sotto indicate sono ragguagliati agli importi fissi di cui alla tabella:

- 31 marzo 1991: 2^a (impiegati)
- 31 agosto 1989: 3^a (impiegati)
- 31 agosto 1988: 4^a (impiegati ed intermedi)
- 31 marzo 1987: 5^a (impiegati e intermedi), 5^a S e 6^a (impiegati)
- 31 dicembre 1984: 7^a (impiegati).

Elementi retributivi ultramensili

Mensilità aggiuntive

E' prevista la corresponsione di una gratifica natalizia per gli operai e di una tredicesima mensilità per gli impiegati in occasione della ricorrenza natalizia, nella misura di una mensilità (per gli operai: 173 ore) della retribuzione globale di fatto, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a questi fini la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata come mese intero).

Per i lavoratori retribuiti a cottimo si fa riferimento al guadagno medio del mese precedente.

Premi legati alla produttività

E' prevista l'istituzione di un premio di risultato di importo variabile, da concordare in sede aziendale secondo le modalità stabilite dal c.c.n.l., con riferimento alla realizzazione di obiettivi di produttività e all'andamento economico dell'impresa.

L'accordo 25 luglio 2013 ha fornito delle "Linee guida" per la diffusione del premio di risultato, anche nelle aziende prive di R.S.U.

Superminimo individuale

L'indennità sostitutiva del premio di produzione già prevista dal c.c.n.l. 5 aprile 1991, fissata negli importi in atto al 31 dicembre 1994, sarà conservata a titolo di superminimo individuale non assorbibile ai soli lavoratori già percettori della medesima alla data di stipula del c.c.n.l. 23 settembre 2010.

Il superminimo non viene considerato tra le voci che escludono o riducono il riconoscimento dell'elemento perequativo.

Indennità variabili

Agli impiegati addetti normalmente al maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errori, spetta una indennità maneggio denaro mensile commisurata al 6% del minimo tabellare conglobato.

Corresponsione della retribuzione

La retribuzione viene liquidata con periodicità mensile.

Per gli operai è contabilmente determinata in misura mensile, moltiplicando la quota oraria di retribuzione per le ore lavorate e per quelle contrattualmente dovute nel mese.

Nel caso l'azienda ritardi il pagamento della retribuzione di oltre 15 giorni, decorrono a favore dell'impiegato gli interessi commisurati al tasso ufficiale di sconto aumentato di 5 punti percentuali.

Durata della prestazione

Orario giornaliero e settimanale

Orario normale

L'orario di lavoro normale è di 40 ore settimanali, realizzabili anche come media in un periodo non superiore a 12 mesi.

L'orario normale dei lavoratori che operano nei negozi, show room, altri spazi di vendita e dei lavoratori impegnati nelle attività fieristiche è distribuibile su tutti i giorni di apertura dell'esercizio/fiera, con un preavviso possibilmente settimanale, fermi restando i riposi compensativi e le maggiorazioni per lavoro festivo.

In caso di orario articolato su 6 giorni, di norma il lavoro cessa alle ore 13.00 del sabato, ad esclusione degli addetti a mansioni discontinue, degli addetti alla manutenzione, pulizia, riparazione degli impianti (qualora tali operazioni non possano compiersi in altri giorni della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale), degli addetti alla vigilanza dell'azienda e degli impianti ovvero ai trasporti terrestri, e del personale turnista (in tali casi sarà consentito ai lavoratori di usufruire saltuariamente del pomeriggio del sabato).

Turnisti : i lavoratori addetti a turni avvicendati hanno diritto per ciascun turno ad una pausa di mezz'ora retribuita per la refezione.

Addetti a mansioni discontinue : l'orario normale di lavoro settimanale degli addetti a mansioni discontinue (autisti, infermieri, addetti alle cabine di produzione/trasformazione dell'energia elettrica esterne allo stabilimento, addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, portinai, guardiani diurni e notturni) è compreso tra le 40 e le 48 ore (per i discontinui già in forza al 7 aprile 2000 rimane il precedente orario).

Il lavoro normale per i discontinui con orario settimanale superiore alle 40 ore è calcolato come media multiperiodale annua.

Riduzione annua

I lavoratori hanno diritto, in ragione di ogni anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, a 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (104 ore complessive).

La riduzione di orario così concessa non si applica, fino a concorrenza, a coloro che osservano un orario di lavoro settimanale o plurisetimanale inferiore alle 40 ore settimanali (es. turnisti 6x6).

I permessi annui retribuiti vengono così goduti:

- fino ad un massimo di 7 delle ore previste possono essere fruite collettivamente, previo esame congiunto delle parti (da porre in essere di norma nel mese di maggio di ogni anno); di questi, uno può essere reso non fruibile entro l'anno e, qualora il lavoratore non ne chieda l'accantonamento nel conto ore individuale, sarà liquidato con la retribuzione del mese di dicembre;

- le ore restanti sono a disposizione del singolo lavoratore che deve richiederle con un preavviso di almeno 15 giorni. In caso contrario il permesso verrà concesso compatibilmente con specifiche esigenze aziendali improrogabili. La fruizione individuale può avvenire anche per gruppi di 4 ore compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive (tranne che per il personale addetto a turni avvicendati).

Previo esame congiunto delle parti possono essere stabilite diverse modalità di utilizzazione dei permessi.

Le ore non fruite entro l'anno di maturazione confluiscono in un conto ore individuale per consentire al lavoratore di usufruirne a decorrere dall'anno successivo a quello di maturazione, entro 24 mesi dall'accantonamento con le stesse modalità sopra indicate. Oltre tale periodo le ore non godute vengono liquidate con la retribuzione in atto a quel momento.

Le richieste di permesso vengono accolte nel limite del 5% - comprensivo dei lavoratori che fruiscono delle ore accantonate nel conto ore e nella banca ore - dei lavoratori normalmente addetti al reparto o al turno, dando la priorità alle richieste motivate da lutti familiari, eventi morbosità di familiari entro il 1° grado, esigenze di partecipazione a corsi di formazione e/o di riqualificazione professionale, ovvero da necessità di svolgere le attività burocratiche legate alla condizione del migrante. Salvo tali casi il datore di lavoro seguirà un ordine cronologico.

Turnisti : per i lavoratori turnisti 8 ore del monte-ore di riduzione annua di orario previsto per la generalità dei lavoratori - computate in proporzione al servizio prestato in turno - sono monetizzate e corrisposte con la tredicesima mensilità (applicando i medesimi criteri di calcolo fissati per quest'ultima). Per i turnisti strutturalmente addetti a 3 turni avvicendati tutte le 104 ore sono trasformate in permessi.

Della riduzione prevista per la generalità dei lavoratori (104 ore), computate in proporzione ai periodi di servizio prestato in turno, 8 ore sono monetizzate e corrisposte insieme alla 13ª mensilità, al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

Per i soli lavoratori strutturalmente addetti alla prestazione su 3 turni avvicendati, tutte le 104 ore sono attribuite come permessi annui retribuiti.

Lavoro straordinario

Ai fini retributivi è considerato straordinario il lavoro prestato oltre l'orario giornaliero normale.

E' previsto un limite al lavoro straordinario pari a 270 annue per ciascun lavoratore; ai fini contrattuali il lavoro straordinario deve essere contenuto in 2 ore giornaliere e 8 settimanali.

Il limite giornaliero, fermo restando quello settimanale, può essere superato in caso di distribuzione dell'orario su 5 giorni, con prestazione del lavoro straordinario nella giornata di sabato.

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (comprehensive di ogni incidenza sugli istituti indiretti):

Lavoro straordinario	%
feriale	
- prime 2 ore	25
- ore successive	30
festivo	55
nella giornata del sabato (orario settimanale distribuito dal lunedì al venerdì)	40

Le maggiorazioni di cui sopra devono essere calcolate:

- per gli operai: sulla paga base di fatto (minimo contrattuale, superminimo individuale e/o collettivo, premio di produzione orario ovvero indennità sostitutiva), comprensiva, per i cottimisti, dell'utile minimo di cottimo;
- per gli impiegati: sulla quota oraria della paga base di fatto.

Lavoratori discontinui : per i lavoratori che effettuano un orario superiore alle 40 ore e fino alle 48 ore settimanali, è considerato straordinario il lavoro prestato oltre il predetto orario. Le ore eccedenti la quarantesima sono compensate con quote orarie della retribuzione normale fino al raggiungimento della quarantottesima ora (ovvero del diverso orario pattuito).

Lavoro notturno

Si considera notturno ai soli fini retributivi il lavoro eseguito dalle ore 22 alle 6 (dalle 21 alle 6 per gli impiegati).

Per le prestazioni di lavoro notturno sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (comprensive di ogni incidenza sugli istituti indiretti):

Lavoro notturno	%
non in turni	30
in turni avvicendati	20

Le maggiorazioni di cui sopra devono essere calcolate:

- per gli operai: sulla paga base di fatto (minimo contrattuale, superminimo individuale e/o collettivo, premio di produzione orario ovvero indennità sostitutiva), comprensiva, per i cottimisti, dell'utile minimo di cottimo;
- per gli impiegati: sulla quota oraria della paga base di fatto.

Lavoro notturno agli effetti legali

Agli effetti legali è considerato lavoro notturno quello svolto tra le ore 22 e le ore 5.

L'orario dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore nelle 24 ore; in caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il suddetto limite va 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; negli altri casi l'arco di riferimento è il periodo bisettimanale.

Lavoro festivo

E' considerato festivo il lavoro prestato nelle giornate di domenica o di riposo settimanale nonché nelle festività previste dal c.c.n.l.

Per le prestazioni di lavoro festivo sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (comprehensive di ogni incidenza sugli istituti indiretti):

Lavoro festivo	%
operai	45
impiegati e intermedi	50

Le maggiorazioni di cui sopra devono essere calcolate:

- per gli operai: sulla paga base di fatto (minimo contrattuale, superminimo individuale e/o collettivo, premio di produzione orario ovvero indennità sostitutiva), comprensiva, per i cottimisti, dell'utile minimo di cottimo;
- per gli impiegati: sulla quota oraria della paga base di fatto.

Flessibilità

E' possibile realizzare regimi di orario diversi in particolari periodi dell'anno con superamento dell'orario contrattuale fino al limite di 45 ore settimanali, elevabili a 48 in caso di specifiche esigenze aziendali, con corrispondente riduzione di orario entro un arco temporale di 12 mesi (*).

Per le ore eccedenti il normale orario settimanale è dovuta una maggiorazione omnicomprensiva del 10% (12% per le ore prestate di sabato) da computarsi sulla paga base di fatto.

(*) Tali regimi possono interessare, con criteri di proporzionalità, anche i lavoratori in part-time.

Banca ore

Per i lavoratori a tempo indeterminato è istituita una banca ore in cui far confluire il 20% delle ore di straordinario prestate in ciascun anno solare dal lavoratore che dichiara di aderire a tale istituto nel corso dei mesi di gennaio, maggio e settembre (l'accantonamento riguarda il 20% delle ore di straordinario prestate nei rispettivi quadrimestri).

Le ore così accantonate (fermo restando che per essa verrà corrisposta una maggiorazione pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario) vengono godute attraverso permessi retribuiti da fruire nel corso dei 24 mesi decorrenti dal 1° gennaio dell'anno solare successivo a quello di effettuazione dello straordinario, purché la persona interessata ne faccia richiesta con 15 giorni di preavviso e purché non siano contemporaneamente assenti per il godimento di permessi il 5% dei lavoratori normalmente addetti al reparto o al turno (l'accoglimento delle domande deve avvenire in

ordine cronologico di presentazione o secondo le priorità definite dal c.c.n.l.). Al termine dei 24 mesi le ore non godute vengono liquidate con la retribuzione ordinaria in atto.

Festività

In aggiunta alle festività previste dalla legge sono considerati festivi le domeniche, il giorno della ricorrenza del S. Patrono del luogo dove ha sede l'unità produttiva e i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale.

Il trattamento economico per le giornate di festività, nel caso di orario settimanale su 6 giorni, è ragguagliato per le festività cadenti dal lunedì al sabato alla retribuzione corrispondente ad 1/6 dell'orario settimanale (1/26 della retribuzione mensile per gli impiegati). In questa ipotesi, per le festività coincidenti con la domenica viene erogata un'analoga quota aggiuntiva di retribuzione. Nel caso di orario settimanale su 5 giorni, mentre per gli impiegati trovano applicazione i criteri suesposti, per gli operai vengono erogate per le festività cadenti dal lunedì al venerdì 8 quote orarie di retribuzione e quelle coincidenti con il sabato o con la domenica vengono retribuite in ragione di 6 ore e 40 minuti.

Ex festività

In sostituzione delle festività abolite per effetto del combinato disposto della [L. n. 54/1977](#) e del [D.P.R. n. 792/1985](#) vengono attribuiti 4 gruppi di 8 ore di permessi individuali retribuiti, assorbiti nella riduzione annua di orario.

Per la giornata del 4 novembre viene erogato il trattamento economico previsto per le festività coincidenti con la domenica (retribuzione corrispondente ad 1/6 dell'orario settimanale; 1/26 della retribuzione mensile per gli impiegati).

Ferie

Per ogni anno di servizio spetta il seguente periodo di ferie:

Qualifica	Anni di servizio	Periodo
Operai	-	4 settimane
Impiegati	fino al 18°	4 settimane
	oltre il 18°	4 settimane e 5 giorni

Una settimana di ferie corrisponde a 6 giorni lavorativi (40 ore).

In caso di distribuzione su 5 giorni dell'orario settimanale, le giornate di ferie sono computate utilizzando il coefficiente 1,2.

Per le giornate di ferie spetta la retribuzione globale di fatto, comprensiva per i cottimisti, dell'utile medio realizzato nel trimestre precedente; per i concottimisti, della media delle percentuali di maggiorazione realizzate nello stesso periodo.

Il periodo di ferie è frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni).

Per le festività cadenti nel corso del periodo feriale si fa luogo ad un corrispondente prolungamento dello stesso, ovvero al relativo trattamento economico.

Il decorso delle ferie è interrotto in caso di malattia che comporti il ricovero ospedaliero, per la durata dello stesso, o una prognosi superiore a 7 giorni di calendario.

Luogo della prestazione

Trasferimento

I lavoratori di età superiore ai 50 anni, se uomini, e a 45, se donne, possono essere trasferiti solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale.

Il trasferimento fuori dall'ambito del comprensorio deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a 20 giorni.

Assenze

Malattia

Conservazione del posto

In caso di malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi, espressi in giorni di calendario:

Anni di servizio	Durata/mesi
fino al 5°	183
dal 6° al 10°	244
oltre il 10°	305

Nel caso di più malattie, il periodo di conservazione del posto si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso ed il periodo complessivo di conservazione del posto viene stabilito in:

Anni di servizio	Durata/mesi
fino al 5°	274
dal 6° al 10°	365
oltre il 10°	456

Superato il periodo di conservazione del posto il lavoratore ha diritto, a richiesta scritta, ad un periodo di aspettativa non frazionabile e continuativo (senza decorrenza della retribuzione né dell'anzianità di servizio) della durata di 4 mesi. A fronte del protrarsi dell'assenza, a causa di malattia grave e continuativa, il lavoratore potrà usufruire di un ulteriore periodo di aspettativa, fino alla guarigione clinica che consenta lo svolgimento delle precedenti mansioni, per una durata complessiva non superiore a 18 mesi continuativi.

L'aspettativa può essere fruita in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, anche frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari.

Il lavoratore in aspettativa con anzianità di servizio non inferiore a 5 anni potrà chiedere l'anticipazione del t.f.r. fino a concorrenza di quanto maturato al 31 dicembre dell'anno precedente.

Trattamento economico

I lavoratori hanno diritto ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione complessiva netta:

Anni di servizio	Durata dell'assenza	%
fino al 5°	primi 61 giorni	100
	122 giorni successivi	75
dal 6° al 10°	primi 91 giorni	100
	153 giorni successivi	75
oltre il 10°	primi 122 giorni	100
	183 giorni successivi	75

Nell'ipotesi di più malattie nell'arco dell'ultimo triennio, il trattamento è il seguente:

Anni di servizio	Durata dell'assenza	%
fino al 5°	primi 61 giorni	100
	213 giorni successivi	75
dal 6° al 10°	primi 91 giorni	100
	274 giorni successivi	75
oltre il 10°	primi 122 giorni	100
	334 giorni successivi	75

I periodi di ricovero ospedaliero superiori 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 non superiori a 7 giorni per un numero di eventi superiori a 3, i primi 3 giorni della 4° e delle successive assenze non superiori a 7 giorni saranno retribuiti con le seguenti percentuali della retribuzione globale:

- 4° assenza: 66%;

- 5° assenza e successive: 50%.

Sono escluse da quanto suddetto le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital, le assenze per malattia insorte durante la gravidanza successivamente alla sua certificazione, le assenze dovute a morbo di Crohn o a diabete qualora questi abbiano dato luogo al riconoscimento di 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.

Infortunio sul lavoro

Conservazione del posto

In caso di infortunio sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica.

Nel caso di malattia professionale detto periodo è previsto per il periodo di erogazione da parte dell'INAIL dell'indennità per inabilità temporanea.

Trattamento economico

I lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, pari a quello previsto per la malattia, a partire dal giorno seguente all'infortunio.

Maternità

Durante i 2 mesi precedenti ed i 3 mesi successivi al parto 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 globale.

Congedi parentali

I congedi parentali spettano ad entrambi i genitori per ogni bambino nei primi 12 anni di vita, con modalità oraria, giornaliera o continuativa.

L'utilizzo orario è frazionabile per gruppi di 2 o 4 ore (riproporzionati rispettivamente ad 1 ora e 2 ore per i part time pari o inferiori a 20 ore settimanali)

La fruizione oraria non potrà essere programmata per un periodo inferiore, nel mese di utilizzo, ad 1 giorno lavorativo.

Per usufruire del diritto il genitore deve presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta con l'inizio e la fine del periodo richiesto, il numero di giorni equivalenti, il calendario del frazionamento, nonché copia del certificato di nascita.

L'accordo fornisce i criteri di calcolo per la determinazione della retribuzione oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile relativo all'orario normale di 40 ore settimanale.

Il monte ore a disposizione del genitore, relativo a 6 mesi, è pari a 1.044 ore totali, 1.218 ore relativo a 7 mesi e 1.740 ore relativo a 10 mesi.

Il valore economico di ogni ora equivale ad 1/173 della retribuzione media globale mensile.

Nel caso in cui l'utilizzo delle ore programmate subisca modifiche che non permettono, nel mese di utilizzo, l'intero conguaglio delle ore in giorni equivalenti:

- le ore residue saranno anticipate nel mese di utilizzo e conguagliate dall'azienda all'Inps nel mese successivo al mese di fruizione;

- in caso di risoluzione del rapporto, le ore residue non conguagliabili all'Inps (perché frazioni di giornata equivalenti) saranno coperte con l'utilizzo delle ore di ferie o permessi retribuiti.

Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete a tutti i lavoratori non in prova un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi. La richiesta dev'essere avanzata con un preavviso di almeno 6 giorni.

Durante il congedo l'azienda riconosce un'integrazione di quanto percepito dal lavoratore per legge fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che questi avrebbe percepito se avesse lavorato.

L'indennità spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto e spetta altresì al lavoratore sospeso od assente per giustificato motivo.

Il congedo matrimoniale e la relativa indennità sono infine dovuti alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Diritto allo studio

Partecipazione a corsi

I lavoratori che frequentano corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti possono usufruire di permessi retribuiti, a carico del monte ore costituito presso ogni azienda, per un massimo di 150 ore "pro capite" per triennio (250 ore nel caso di corsi sperimentali per il recupero della scuola dell'obbligo, per l'alfabetizzazione degli adulti e di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di favorirne l'integrazione), utilizzabili anche in un solo anno, purché le ore di corso siano in rapporto di almeno 2:1 (3:2 per i corsi sperimentali, di alfabetizzazione e di lingua italiana) con quelle richieste come permesso.

Le assenze contemporanee per la partecipazione ai corsi non possono superare il 2% della forza occupata (3% nelle aziende oltre 100 dipendenti); nelle aziende fino a 100 dipendenti l'eventuale frazione risultante dall'applicazione della percentuale indicata viene arrotondata all'unità superiore.

Ai lavoratori che intendano frequentare, anche in orari non coincidenti con l'orario di lavoro, l'ultimo biennio per il conseguimento del diploma di scuola media superiore sono concesse 40 ore annue di permesso retribuito, distribuite nell'arco di 2 anni nel corso del rapporto di lavoro (cumulabili con quanto previsto per i lavoratori studenti).

Con riferimento ai corsi di formazione professionale, la priorità viene accordata a quelli concordati a livello aziendale o territoriale; per la partecipazione a detti corsi sono accordati permessi retribuiti a carico e nei limiti del monte ore aziendale a disposizione per l'esercizio del diritto allo studio. E' consentita, inoltre, per i corsi concordati con le R.S.U., la fruizione delle ore accantonate nel conto ore individuale.

Lavoratori studenti

I lavoratori iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole d'istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, hanno diritto a permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni lavorativi precedenti gli esami ed a 120 ore di permessi non retribuiti nell'anno solare; i suddetti permessi competono anche agli studenti universitari.

I permessi non vengono retribuiti per esami universitari che siano stati sostenuti più di due volte nello stesso anno accademico.

Formazione continua

Dal 1° giugno 2017, i lavoratori in forza a tempo indeterminato saranno coinvolti, ogni triennio, in programmi di formazione continua di 24 ore pro capite, al cui costo l'azienda parteciperà fino ad un massimo di € 300.

Le assenze contemporanee per la partecipazione ai corsi di formazione continua e di diritto allo studio non possono superare il 2% complessivo degli occupati (nelle aziende fino a 200 dipendenti l'eventuale frazione risultante dall'applicazione della percentuale viene arrotondata all'unità superiore).

Permessi

A tutti i lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, l'azienda può concedere, compatibilmente con le esigenze del servizio, brevi permessi con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Aspettative

Aspettativa per motivi personali

Ai lavoratori con oltre 10 anni di anzianità che ne facciano richiesta può essere concesso, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative e per una sola volta in costanza di rapporto, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 mesi (non frazionabili), senza decorrenza di retribuzione né di anzianità. Nel caso di richiesta motivata dell'esigenza di svolgere attività di volontariato, lavori di cura o studio, cura dei figli fino a 7 anni, è sufficiente un'anzianità di 5 anni. L'aspettativa non può essere contemporaneamente concessa ad un numero di dipendenti eccedente l'1% del totale della forza dell'unità produttiva interessata (con arrotondamento delle frazioni all'unità superiore).

Aspettativa per tossicodipendenza

E' prevista la concessione di un periodo di aspettativa (non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto) non superiore a 3 anni, ai lavoratori a tempo indeterminato tossicodipendenti che intendano accedere a programmi terapeutici e riabilitativi presso strutture pubbliche o comunità terapeutiche, dietro certificazione periodica di dette strutture.

Compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, ai lavoratori che abbiano la necessità, attestata dal competente servizio pubblico, di concorrere al programma terapeutico seguito da un familiare tossicodipendente, viene concesso un periodo di aspettativa (non retribuita e senza decorrenza

dell'anzianità ad alcun effetto) per un massimo di 4 mesi, frazionabile per periodi non inferiori al mese.

Sanzioni disciplinari

Tipologia delle sanzioni

Le infrazioni disciplinari sono punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a 3 ore di paga e contingenza o minimo di stipendio e contingenza (il relativo importo è devoluto alle esistenti istituzioni di assistenza e previdenza di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'INPS);
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi 2 anni dalla loro comminazione.

Comportamenti sanzionabili

A titolo esemplificativo l'ammonizione scritta, la multa o la sospensione possono essere inflitte al lavoratore che:

- a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;
- d) per distrazione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità dell'andamento del lavoro;
- e) introduca bevande alcoliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;
- f) arrechi offesa ai compagni di lavoro;
- g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- h) sia trovato addormentato;

i) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del c.c.n.l. o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

L'ammonizione scritta verrà applicata per le mancanze di minor rilievo, la multa o la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

Licenziamento disciplinare

Incorre nel licenziamento con preavviso il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle previste per le altre sanzioni, non comportino il licenziamento senza preavviso, come nei casi di seguito riportati a titolo indicativo:

- a) insubordinazione verso i superiori;
- b) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate le mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;
- c) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- d) rissa nell'azienda fuori dai locali di lavorazione;
- e) costruzione entro il laboratorio di oggetti per uso proprio;
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per 4 volte in un anno nel giorno seguente alle festività;
- g) recidiva in una qualunque delle mancanze contemplate precedentemente quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione.

Incorre nel licenziamento senza preavviso il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione grave verso i superiori;
- b) furto nell'azienda;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni o di utensili o di altri oggetti o documenti dell'azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) rissa nei locali di lavorazione.

In caso di licenziamento senza preavviso l'azienda può disporre la sospensione cautelare del lavoratore per un periodo massimo di 6 giorni.

[Estinzione del rapporto](#)

[Preavviso](#)

[Operai](#)

Il periodo di preavviso è di 6 giorni (40 ore).

[Impiegati e intermedi](#)

Sono previsti i seguenti periodi di preavviso:

Anni di servizio	Mesi		
	Cat. 2 ^a , 3 ^a e 4 ^a	Cat. 5 ^a e 5 ^a S	Cat. 6 ^a e 7 ^a
fino al 5°	1	1 e 1/2	2
dal 6° al 10°	1 e 1/2	2	3
oltre il 10°	2	2 e 1/2	4

[Trattamento di fine rapporto](#)

La quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 la retribuzione considerata utile a norma della [L. 29 maggio 1982, n. 297](#).

Viene esclusa dalla base di computo del t.f.r. la retribuzione (con le relative maggiorazioni) afferente alle prestazioni effettuate oltre il normale orario di lavoro e l'equivalente del costo della mensa.

Il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice ISTAT per la rivalutazione del t.f.r.

[Assistenza integrativa](#)

[Assistenza sanitaria](#)

I lavoratori non in prova possono iscriversi al fondo MetaSalute. Per le modalità di iscrizione e la fruizione delle prestazioni si farà riferimento al Regolamento del fondo.

La contribuzione è pari a € 6,00 mensili a carico azienda ed € 3,00 mensili a carico del lavoratore.

Dal 1° aprile 2018 tutti i lavoratori in forza a tale data sono iscritti a MetaSalute, salvo rinuncia scritta. Gli assunti successivamente saranno iscritti con la prima finestra utile, come stabilito dal Regolamento.

Sono iscritti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato (anche part time ed a domicilio), di apprendistato ed a tempo determinato non inferiore a 5 mesi alla data di iscrizione (*).

La contribuzione a carico azienda è pari ad € 156 annui (12 quote mensili da € 13), comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico, compresi i conviventi di fatto ex L. n. 76/2016 (**).

La contribuzione è dovuta anche per i lavoratori in aspettativa per malattia, in Cig e, per 12 mesi, per i licenziati ex L. n. 223/1991 ovvero percettori di Naspi.

Nelle aziende in cui sussistano forme di sanità integrativa riconosciute unilateralmente dall'azienda, la contribuzione non potrà essere inferiore, dal 1° aprile 2018, ad € 156 annui.

Nelle aziende in cui sussistano altre forme di sanità integrativa derivanti da accordi collettivi, questi saranno armonizzati in modo da adeguare, entro giugno 2018, la contribuzione a carico azienda in misura non inferiore ad € 156 annui.

(*) In caso di proroga del contratto, l'iscrizione è automaticamente prolungata.

(**) I familiari non fiscalmente a carico, compresi i conviventi di fatto, possono iscriversi con copertura a loro carico.

[Flexible benefits](#)

Le aziende attiveranno a beneficio dei lavoratori "flexible benefits" per un costo massimo di € 100 dal 1° gennaio 2018, € 150 dal 1° giugno 2019 e € 200 dal 1° giugno 2020.

[Contrattazione integrativa](#)

La contrattazione aziendale non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione; gli accordi aziendali avranno durata triennale.

[Particolari tipologie contrattuali](#)

[Apprendistato](#)

Per la disciplina interconfederale dell'apprendistato si veda l'[Accordo interconfederale 18 aprile 2012](#).

Per la disciplina interconfederale dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca si veda l'[Accordo interconfederale 18 maggio 2016](#).

[Condizioni di applicabilità](#)

La facoltà di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante è esercitabile dalle aziende che abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato, stipulato ai sensi del [D.Lgs. n. 276/2003](#), sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.

A tal fine non si computano gli apprendisti che per qualsiasi causa non hanno concluso il periodo di apprendistato e i contratti non trasformati in rapporti a tempo indeterminato in misura pari a 4.

Si considerano mantenuti in servizio gli apprendisti per i quali il rapporto sia stato trasformato a tempo indeterminato anteriormente alla scadenza naturale.

Qualificazione professionale e durata

La durata minima è pari a 6 mesi, quella massima è pari a 36 mesi.

Per le figure professionali addette a produzioni in serie 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 cat. 3, la durata massima è di 24 mesi e l'inquadramento finale sarà in cat. 3.

Per le seguenti figure professionali con inquadramento finale nelle cat. 5 e 5S, la durata massima è di 48 mesi: compositore in leghe, tornitore in lastra, miniaturista, incisore stampi acciaio, modellista cesellatore martellatore, orafo incastonatore, modellista gioielliere.

In caso di sospensione del rapporto per malattia, infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiori a 30 giorni, il contratto sarà corrispondentemente prolungato.

Retribuzione

L'inquadramento e il relativo trattamento economico sono così determinati:

- primo terzo del periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- secondo terzo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- ultimo terzo: inquadramento al livello inferiore rispetto a quello finale e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione: fino al 31 dicembre 2014 per i lavoratori che accederanno alla 4^a categoria, il 2° e 3° periodo retributivo sono ragguagliati a 17 mesi (15 mesi per i lavoratori cui si applichi la riduzione a 46 mesi).

Anzianità di servizio

Il periodo di apprendistato viene computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti legali e contrattuali, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Periodo di prova

Il periodo di prova è quello del lavoratore di pari qualifica per il livello di inquadramento iniziale.

Attività formativa

Sono previste 80 ore medie annue di formazione professionalizzante, integrabile dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente.

Per determinate specifiche professionalità può essere concordato (*) un incremento delle ore di formazione formale tecnico-pratica fino ai seguenti limiti:

- 140 ore annue complessive, qualora siano da inquadrare nella 4^a categoria;
- 160 ore annue complessive, se da inserire nelle categorie 5^a e 6^a.

Il c.c.n.l. fornisce i profili formativi.

(*) Le ore aggiuntive sono concordate nell'ambito delle Commissioni di cui all'art. 2, disciplina generale, sez. prima (par. Analisi congiunta) del c.c.n.l., tenuto conto della realtà locale, delle offerte formative provenienti da strutture pubbliche e della specializzazione dei centri di formazione e con riferimento ai lavoratori privi di titoli di scuola media superiori coerenti con l'attività per la quale qualificarsi.

Malattia e infortunio

Conservazione del posto

In caso di malattia l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto per 183 giorni di calendario. In caso di più malattie, i periodi si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso e il periodo complessivo di conservazione del posto sarà di 274 giorni di calendario.

Superato il comporta, l'apprendista può chiedere un'aspettativa non retribuita, non frazionabile e continuativa, della durata di 4 mesi. In aspettativa, non decorrerà anzianità per nessun istituto.

In caso di malattia grave e continuativa, l'apprendista potrà fruire di un'ulteriore aspettativa fino a guarigione clinica e comunque non superiore a 18 mesi complessivi continuativi.

In caso di patologie gravi comportanti terapie salvavita, superato il comporta, l'apprendista potrà fruire dell'aspettativa, anche frazionata in rapporto ai singoli eventi terapeutici.

La malattia sospende il decorso del preavviso per licenziamento agli effetti della conservazione del posto e sospende la fruizione delle ferie nel caso di ricovero ospedaliero (per la durata dello stesso) e nel caso di prognosi superiore a 7 giorni di calendario.

Trattamento economico

L'apprendista ha diritto alle seguenti percentuali della retribuzione globale:

- 100% per i primi 61 giorni;
- 66% per i 122 giorni successivi.

Nel caso di più malattie nell'arco dell'ultimo triennio l'apprendista avrà diritto a:

- 274 giorni di conservazione del posto, di cui 61 giorni col 100% della retribuzione globale e 213 giorni col 66% della retribuzione globale.

I periodi di ricovero ospedaliero superiori a 10 giorni continuativi sono retribuiti col 100% della retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico suddetto fino ad un massimo di 61 giorni di calendario.

L'assenza per malattia non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (t.f.r., ferie, tredicesima, ecc.).

Trattamento normativo

L'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali; per le ferie e la 13^a mensilità (o gratifica natalizia) si fa riferimento alle norme previste per gli operai ed impiegati.

Il preavviso nel corso del rapporto ovvero al termine del contratto è di 15 giorni.

Lavoro a termine

Periodo di prova

La durata del periodo di prova non può superare il 40% della durata del contratto a termine, ferma restando la durata massima prevista per i lavoratori a tempo indeterminato (operai o impiegati). La prova non viene ripetuta in caso di nuova assunzione a termine o a tempo indeterminato per le stesse funzioni entro 12 mesi.

Successione di contratti

La disciplina sulla successione dei contratti a termine non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali individuate dal D.P.R. n. 1525/1963, anche nel caso di attività connesse alla partecipazione a fiere ed esposizioni o manifestazioni promozionali; i periodi di intensificazione delle suddette attività non possono superare complessivamente i 4 mesi nell'anno solare.

I lavoratori che abbiano avuto con la medesima azienda e per mansioni analoghe sia rapporti di lavoro con contratto a termine che con quello di somministrazione acquisiscono il diritto all'assunzione a tempo indeterminato qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita.

Malattia

Il periodo di comporto ed il trattamento economico a carico dell'azienda sono complessivamente pari al 1/3 della durata del contratto a termine, con un minimo di 30 giorni e con un massimo corrispondente a quello previsto per i lavoratori a tempo indeterminato; a tal fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi morbosi.

Trattamento economico-e normativo

In assenza di previsioni in sede di contrattazione aziendale, il premio di risultato è riconosciuto ai lavoratori a termine in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati, in

proporzione al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, anche se per effetto di diversi contratti.

Ai fini dei passaggi di categoria e della maturazione degli aumenti periodici di anzianità, in caso di conferma o di successiva assunzione a tempo indeterminato si tiene conto complessivamente di tutti i periodi a tempo determinato effettuati presso il medesimo datore di lavoro, purché non siano interrotti da un periodo superiore a 24 mesi.

L'assunzione a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, può essere anticipata fino a 2 mesi prima dell'inizio del congedo.

Diritto di precedenza

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 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro, rispettivamente, 6 mesi e 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro 1 anno dalla data di cessazione del rapporto.

Lavoro a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto deve avvenire con atto scritto, con indicazione della durata e della distribuzione dell'orario di lavoro.

Per il part-time giornaliero o settimanale, il periodo di prova può essere prolungato rispetto alla minore durata della prestazione.

Orario di lavoro

Clausole elastiche

Possono essere concordate clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e, nei rapporti a tempo parziale verticale o misto, anche clausole relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, previo consenso del lavoratore formalizzato per iscritto.

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa deve essere esercitata dal datore di lavoro con preavviso di almeno 6 giorni lavorativi.

Per le ore di lavoro prestate in aumento sarà applicata la maggiorazione del 15%, con gli stessi criteri di computo del lavoro supplementare.

La variazione in aumento della prestazione è consentita per una quantità annua di ore non superiore al 25% della normale prestazione a tempo parziale.

In caso di variazione della collocazione temporale della prestazione, per le ore relative sarà riconosciuta la maggiorazione del 10%, con gli stessi criteri di computo del lavoro supplementare.

Il lavoratore che abbia aderito a clausole elastiche, previa comunicazione scritta e comprovata, con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi, è esonerato dal relativo adempimento nei seguenti e sopravvenuti casi e per il 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 a 8 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 2° grado conviventi gravemente ammalati o non autosufficienti o che accedano a programmi terapeutici per tossicodipendenti;
- necessità di sottoporsi a terapie o cicli di cura in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, riconosciute a livello aziendale, territoriale ovvero tra azienda e lavoratore interessato.

Il lavoratore può richiedere per iscritto, fornendo motivazioni di rilevante valenza sociale, l'esonero non temporaneo dalla clausola elastica con un preavviso di almeno 30 giorni lavorativi.

Lavoro supplementare

In considerazione delle specifiche esigenze tecniche, organizzative, produttive e amministrative del settore è consentita la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario concordato, fino a concorrenza dell'orario di 40 ore settimanali.

Tali prestazioni vengono retribuite con la maggiorazione del 15% applicata alla paga base di fatto; il relativo compenso è da intendersi comprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti e non è utile ai fini del t.f.r.

Nei rapporti di tipo verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentita la prestazione di lavoro straordinario, compensata alla stessa stregua dei rapporti full-time.

Trasformazione del rapporto

L'impresa accoglie le domande di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale nel limite del 3% (con arrotondamento all'unità intera inferiore), nel caso in cui siano motivate dalle seguenti ragioni:

- necessità di assistere coniuge o convivente, genitori, figli o altri familiari conviventi gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenza, che non abbiano altra possibilità di essere assistiti;
- necessità di accudire i figli fino al compimento dei 7 anni.

Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda, qualora sia richiesta la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale questo può anche avere durata predeterminata (di norma non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi). La relativa comunicazione va fornita all'interessato entro 45 giorni dalla richiesta.

Per tale periodo è consentita l'assunzione di personale con contratto a termine al fine di consentire il completamento del normale orario del lavoratore il cui rapporto è stato trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione certificata dall'unità sanitaria territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.

Contratto di somministrazione

Inquadramento

Per le professionalità soggette alla mobilità professionale dalla 1^a alla 2^a categoria, ovvero dalla 2^a alla 3^a, l'inquadramento ed il trattamento retributivo applicabile al lavoratore in somministrazione sono così stabiliti:

- 2^a categoria, nel caso di figure inquadrate nella 1^a categoria;
- 3^a categoria, nel caso di figure inquadrate nella 2^a categoria.

In caso di successiva assunzione del lavoratore in somministrazione, ai fini del trattamento retributivo dello stesso si tiene conto di quanto sopra al fine di non determinare condizioni economiche deteriori rispetto a quelle già fruite.

Trattamento economico-normativo

Salvo diversa previsione della contrattazione aziendale, il premio di risultato è riconosciuto ai lavoratori in servizio alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati, in proporzione al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, anche se per effetto di diversi contratti.

Successione di contratti

I lavoratori che abbiano avuto con la medesima azienda e con mansioni analoghe sia rapporti di lavoro con contratto a termine che con quello di somministrazione acquisiscono il diritto all'assunzione a tempo indeterminato qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita.

Lavoro a domicilio

Ai lavoratori a domicilio spetta lo stesso trattamento economico previsto dal c.c.n.l. per i lavoratori interni.

Tale trattamento risulta da una tariffa di cottimo pieno, costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione dei lavoratori interni: paga base, percentuale di maggiorazione per lavoro a cottimo, indennità di contingenza e indennità accessorie.

La compilazione e l'aggiornamento delle tariffe vengono effettuati a livello territoriale.

Ad ogni periodo di paga ovvero in occasione delle ferie o delle festività natalizie devono essere corrisposte ai lavoratori a domicilio le seguenti maggiorazioni, da calcolarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore nel periodo considerato:

Titolo	%
Indennità sostitutiva della tredicesima mensilità, delle ferie e delle festività nazionali e infrasettimanali	22
Indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto	7,4

Previdenza integrativa

Fondo pensione

La previdenza integrativa viene realizzata attraverso il Fondo nazionale di pensione complementare per i lavoratori dell'industria metalmeccanica, della installazione di impianti e dei settori affini (COMETA) costituito in data 20 ottobre 1997, ed autorizzato all'esercizio dell'attività in data 11 novembre 1998.

Contributi

I diritti associativi dei lavoratori aderenti al fondo sorgono al momento del primo versamento di contributi, unitamente alla quota di iscrizione, pari a € 10,33 suddivisi in parti uguali tra lavoratore ed azienda, effettuato dal datore di lavoro. L'eventuale sospensione del rapporto di lavoro non fa venir meno la qualità di associato e l'obbligo contributivo è rapportato al trattamento retributivo spettante al lavoratore. Anche i lavoratori che aderiscono a Cometa col solo conferimento del t.f.r., versano la quota associativa annua nella misura stabilita dal Fondo.

Il Fondo è alimentato da:

a) un contributo a carico del lavoratore pari all'1,20% e pari all'1,40% a carico dell'azienda (1,50% nel caso di apprendisti) di minimo contrattuale conglobato, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo di 7ª categoria; i lavoratori all'atto dell'adesione possono optare, peraltro, per quote di contribuzione più elevate (*). L'aliquota a carico azienda sarà adeguata, anche per gli apprendisti, a quanto applicato alla generalità delle imprese iscritte a Cometa, a condizione che il lavoratore contribuisca almeno con pari aliquota.

Dal 1° aprile 2018 la contribuzione a carico azienda è elevata all'1,6% del minimo conglobato, indennità di funzione ed elemento retributivo di 7° categoria ed il contributo a carico lavoratore deve essere almeno pari all'1,2% degli stessi elementi;

b) una quota pari al 40% del t.f.r. maturato nell'anno (per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 2003 è prevista l'integrale destinazione del t.f.r. al Fondo) (**).

In caso di adesione con mero conferimento del t.f.r. - caso in cui non sorge alcun obbligo contributivo in capo all'azienda - il lavoratore potrà consegnare contestualmente alla direzione aziendale il modulo di adesione al Fondo ed il modulo Tfr1 per il conferimento del t.f.r. maturando (mod. Tfr2 per gli assunti dopo il 31 dicembre 2006).

(*) Il contributo del lavoratore può essere successivamente modificato, in aumento o in diminuzione, con comunicazione scritta alla Direzione aziendale entro il 31 maggio, con efficacia dal 1° luglio, ovvero entro il 30 novembre, con efficacia dal 1° gennaio successivi. Se, tuttavia, il contributo fosse inferiore all'1,2%, non si avrebbe diritto alla quota a carico del datore di lavoro.

(**) Per i lavoratori con prima occupazione antecedente al 28 aprile 1993, il t.f.r. conferito al Fondo sarà pari:

- al 40% per il periodo 1° gennaio-30 giugno 2007 (elevabile al 100% con richiesta scritta);
- al 100% dal 1° luglio 2007, a meno che il lavoratore non dichiari o abbia dichiarato di voler versare il 40% (modd. Tfr1, Tfr2 o nuova scheda di adesione al fondo).