

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Meccanica

Roma, 17 dicembre 2021

tra le organizzazioni datoriali:

Confartigianato Autoriparazione

Confartigianato Metalmeccanica di produzione

Confartigianato Impianti 

Confartigianato Orafi

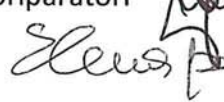
Confartigianato Odontotecnici

Confartigianato Restauro

CNA Produzione

CNA Installazione e Impianti 

CNA Servizi alla Comunità/autoriparatori 

CNA Artistico e tradizionale 

CNA Benessere e sanità- SNO

CASARTIGIANI 

CLAAI 

e

le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

FIOM-CGIL 

FIM-CISL 

UILM-UIL 

Si è convenuto sul seguente verbale di accordo per il rinnovo del 24 aprile 2018 per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane dei settori Metalmeccanica, Installazione di Impianti, Orafi, Argentieri ed Affini, e delle imprese del Settore Odontotecnica.

In applicazione dell'accordo interconfederale del 26 novembre 2020 che si intende integralmente recepito, il presente CCNL confluisce nella nuova macro area Manifatturiero.



Art. 1 - Sfera di applicazione

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

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

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

2) alle modellerie metalliche, alle fonderie di seconda fusione e di leghe leggere, come ad esempio:

- fonderie di bronzo, fonderie di seconda fusione di ghisa, di metalli non ferrosi e di leghe leggere, fabbricazione di ogni tipo di modello per fonderie, laboratori galvanici;

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

4) alle imprese operanti nei settori dell'assistenza, manutenzione e riparazione dei veicoli, di cui alla legge n. 122/1992, come ad esempio:

- carrozzeria, mecatronici, gommisti, centri di revisione, autolavaggi, installatori e manutentori di sistemi di autotrazione alimentati a GPL e metano, riparatori moto e cicli, soccorso stradale;

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

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

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

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

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

1) ai laboratori appartenenti tradizionalmente al settore orafa, argentiero, affini destinati alla lavorazione dei metalli preziosi, nonché all'attività di restauro e alla riparazione e costruzione

di manufatti dei quali le parti metalliche (metalli preziosi) richiedono la maggiore quantità di lavoro;

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

3) ai costruttori e riparatori di orologi.

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

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

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

Il presente CCNL si applica inoltre alle imprese artigiane considerate tali in base alla L. 8 agosto 1985 nr. 443 e successive modificazioni e consorzi artigiani costituiti anche in forma di cooperativa, nonché a tutti i datori di lavoro in generale che operano nel settore del Restauro di beni culturali mobili, superfici decorate di beni architettonici, ed ogni altro materiale che ricada nel campo di applicazione della normativa di tutela dei Beni Culturali, così come individuati dal codice Ateco prevalente 90.03.02

Dichiarazione delle Parti

Le parti confermano che ai lavoratori dipendenti delle imprese del Settore Installazione di Impianti come classificate dal D.M. n 37/2008, art.1 comma 2 si applica il presente contratto collettivo nazionale di lavoro "Area Meccanica"

Art. 2 - Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2019 e avrà validità fino al 31 dicembre 2022.

La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca, di norma, a metà della vigenza del presente CCNL.

Le modifiche introdotte dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

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

Nuovo art. 25 - Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività. Considerata la particolarità dei Settori a cui si applica il presente c.c.n.l., ai sensi della legislazione vigente è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

A) Affiancamento

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

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

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 (Testo unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

B) Limiti quantitativi

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di 4 lavoratori a termine.

Nelle imprese del settore Odontotecnico che occupano più di 10 dipendenti è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni due dipendenti in forza, così come sopra calcolati, con arrotondamento all'unità superiore.

Nelle imprese degli altri settori che occupano più di 10 dipendenti è consentita l'assunzione di 5 lavoratori con rapporto a tempo determinato.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 2, lett. a) dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività.



C) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, prima parte, del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, seconda parte, del D.Lgs. n. 81/2015, qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

D) Diritto di precedenza

Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Di tale facoltà sarà informato il lavoratore. Il predetto diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il periodo di congedo di maternità è utile al fine del raggiungimento del semestre per l'acquisizione del diritto di precedenza di cui al comma che precede.

Ai sensi dell'art. 24, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2015 il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di lavoro e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 24 del D.lgs. 81/2015, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3 di cui all'art. 24 del D.Lgs. 81/2015. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore che abbia già prestato servizio presso la medesima impresa in forza di più contratti a termine, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, tali periodi verranno considerati utili ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici di anzianità, a condizione che tali rapporti non siano stati interrotti per un periodo superiore ai 12 mesi.

E) Intervalli temporali

In riferimento all'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. n. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate ai sensi del presente articolo.

F) Stagionalità

È consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato per esigenze di carattere stagionale per la gestione organizzativa di eventi prevedibili e ricorrenti in determinati periodi dell'anno (cosiddette punte stagionali). Tale possibilità riguarda tutte le tipologie di aziende, dunque non solo quelle che operano a ciclo produttivo discontinuo o c.d. stagionale (produzione di beni e servizi limitata ad un periodo dell'anno). Il contratto di lavoro stagionale può essere stipulato con durata fino a sei mesi.

G) Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

Oltre alle ipotesi previste dalla l. a) e b) dell'art. 19 del D.lgs. 81/2015 ai sensi della l) b-bis vengono individuate le seguenti specifiche esigenze che consentono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinati:

- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti da quelle disponibili nell'organico in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

Nuovo Articolo - Dimissioni irregolari

Nel caso in cui il lavoratore abbandoni il luogo di lavoro senza più presentarsi e non manifesti entro le 72 ore le dimissioni nel rispetto delle procedure telematiche richieste dalla normativa vigente, mettendo di fatto il datore di lavoro nelle condizioni di dover effettuare un licenziamento per giusta causa, è facoltà dell'azienda porre il lavoratore in sospensione non retribuita fino ad un massimo di 6 mesi.

La sospensione non retribuita in tale circostanza costituisce a tutti gli effetti provvedimento disciplinare, che può essere adottato a condizione che venga rispettata la procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Durante il periodo di sospensione non retribuita il lavoratore non matura alcun diritto né alcun elemento economico, ivi inclusi quelli indiretti e differiti. È fatta salva la sola conservazione del posto di lavoro.

Nell'eventualità in cui il lavoratore rientri in azienda durante il periodo di sospensione di cui al presente articolo ovvero all'esito dello stesso e non dimostri a seguito di un nuovo procedimento disciplinare che l'assenza è stata determinata da fatti indipendenti dalla propria volontà potrà essere licenziato per giusta causa.

Le 72 ore (3 giorni lavorativi) di cui al comma 1 si computano dall'ora in cui il lavoratore si doveva presentare in servizio.

PERIODO DI PROVA

Dopo l'ultimo comma dell'art. 16 è inserito il seguente:

"Al fine di incentivare il reinserimento nel mercato del lavoro dei soggetti disoccupati, nel caso di assunzione di lavoratori che percepiscono il Reddito di cittadinanza oppure l'indennità di disoccupazione NASpI/Dis-Coll è facoltà del datore di lavoro estendere il loro periodo di prova fino ad una durata massima di 3 mesi. Ciò a condizione che tra le due parti non siano intercorsi precedenti rapporti di lavoro".

7

Articolo 27 - Apprendistato professionalizzante

Omissis

5) Apprendistato presso altri datori di lavoro

I periodi di apprendistato professionalizzante svolti, per una durata pari ad almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto o in altra forma documentabile secondo quanto previsto nel tempo dalla normativa vigente.

Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.

(Omissis)

5-bis) Trasformazione apprendistato duale in contratto di apprendistato professionalizzante

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005 e successive modifiche ed integrazioni, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante.

In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste dal presente ccnl per l'apprendistato professionalizzante saranno ridotte per pari periodo e fino ad un massimo di 12 mesi con riferimento alla durata del rapporto di apprendistato duale instaurato.

L'anzianità del rapporto di apprendistato duale verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

Dichiarazione a verbale

Le Parti condividono l'esigenza di assicurare agli apprendisti una formazione sempre più adeguata e rispondente alle caratteristiche delle imprese in cui esplicano la propria attività. A tal fine si impegnano ad avviare un tavolo di confronto con il Ministero del Lavoro allo scopo di individuare soluzioni per l'aggiornamento e il miglioramento della disciplina legale.

Articolo 47 - Formazione continua ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53

Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'art. 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato art. 17 della legge n. 196/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

Le condizioni di confronto e le modalità di attuazione dei temi di cui al 1° comma, saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di categoria di II livello.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Le Parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali.

Concordano quindi di avviare delle attività formative per migliorare le competenze digitali dei lavoratori.

A tal riguardo saranno riconosciute a ciascun lavoratore 8 ore di formazione da esercitare entro la scadenza del CCNL (31-12-2022) per percorsi di alfabetizzazione digitale da effettuare durante l'orario di lavoro. Le parti si attiveranno con Fondartigianato per promuovere bandi destinati alle competenze digitali.

Le imprese favoriranno la partecipazione dei lavoratori alle attività di formazione.

Al fine di rilevare le competenze digitali e i fabbisogni formativi potrà essere utilizzato anche il test aperto a tutti i cittadini dell'Unione Europea denominato "Test your digital skills" ("Verifica le tue abilità digitali").

Art. 17 quinquies - Riforma del sistema di inquadramento

E' istituito un gruppo tecnico di lavoro nazionale paritetico cui affidare il compito di avviare un lavoro di analisi e studio finalizzato alla riforma del sistema di inquadramento. In tale ambito verrà esaminata anche la tematica relativa alla unificazione delle parti speciali.

Il gruppo tecnico potrà avvalersi di eventuali esperienze territoriali o nazionali e dovrà terminare il proprio lavoro entro la vigenza contrattuale, avanzando a tal fine proposte di merito alle parti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Alla commissione di cui al presente articolo è demandato il compito di aggiornare i profili di classificazione e inquadramento secondo lo schema che segue:

Categorie professionali e criteri di professionalità

I cambiamenti intervenuti in questi anni nella organizzazione del lavoro, l'internazionalizzazione dei mercati, la diffusa digitalizzazione dei processi e la conseguente evoluzione tecnologica, hanno consolidato nelle imprese del settore artigiano metalmeccanica ed installazione impianti, autoriparazione nonché nei settori orafa e argentiero, odontotecnico e del restauro nuovi profili professionali e la prestazione lavorativa si è arricchita di nuovi contenuti e richiede anche competenze che definiamo trasversali.

In questo contesto il sistema di inquadramento di tutti i settori intende recepire e valorizzare nuovi criteri di professionalità che contribuiscono, con i criteri della responsabilità e autonomia, a arricchire di professionalità ruoli e funzioni svolte dal lavoratore.

Le competenze trasversali proprie del lavoratore (quali ad esempio la polivalenza e polifunzionalità, le competenze relazionali, linguistiche, digitali) espresse in tutto o in parte e trasportate nei diversi ruoli, funzioni e processi, sono utili a sostenere, quando richieste dal contesto organizzativo e/o produttivo, il raggiungimento dei risultati in termini di efficacia e di efficienza e la competitività dell'impresa nelle innovazioni.

L'inquadramento dei lavoratori per tutti i comparti in cui si articola il settore dell'artigianato metalmeccanica e dell'installazione d'impianti è effettuato in 7 categorie professionali e 8 livelli retributivi ai quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili e sulla base delle declaratorie generali che recepiscono, oltre ai criteri di professionalità della responsabilità e della autonomia, le competenze trasversali proprie del lavoratore come definite dal comma precedente.

Elencazione esemplificativa dei profili professionali aggregati per Settori e presenti nelle diverse organizzazioni di lavoro.

Settori	ESEMPI DI FIGURE PROFESSIONALI
Autoriparazione	Responsabile amministrativo

	Tecnico per attività di gommista
	Addetto alla riparazione della carrozzeria veicoli a motore
	Meccatronico dell'autoriparazione
	Personale addetto all'imballaggio e ad operazioni di magazzino
Istallazione impianti	Addetto alla progettazione di impianti
	Addetto alla istallazione di impianti
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti fotovoltaici e/o minieolici
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti a biomassa
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti a pompa di calore
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti tecnologici di climatizzazione con trattamento d'aria
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti di refrigerazione
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti antincendio
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti di sollevamento
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti elettrici
	Addetto alla istallazione/manutenzione di impianti elettronici
	Personale addetto all'imballaggio e ad operazioni di magazzino
Meccanica di produzione Siderurgia	Tecnico meccanico
	Assemblatori di articoli vari di metallo con componenti in gomma e in materie plastiche
	Addetti all'imballaggio e ad operazioni di magazzino
	lattoniere
	Istallatori di infissi e serramenti
	Addetto sistemi di stampa 3D
	Tecnico sistemi di stampa 3D

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink]

	Manovratore impianti siderurgici
	Operatore trattamenti galvanici
	Operatore lavorazione artistica di ferro e altri metalli
	Tecnico
Orafi, Argentieri, Affini	Addetto alla progettazione e realizzazione del manufatto orafo
	Addetto alla produzione di semilavorati di metalli preziosi
	Addetto alla incassatura/incastonatura di materiali gemmologici

1- Nota metodologica per la successiva elaborazione di descrizione dei profili in sede di stesura del testo contrattuale che verrà svolta a cura della commissione paritetica prevista dall'art. 17/quater

Competenze trasversali: sono i saperi ed i saper fare che il lavoratore possiede, applica e trasporta quando svolge la prestazione lavorativa; abilitano le competenze tecnico specifiche in termini di efficacia ed efficienza. Sono competenze relazionali (ascolto, comunicazione, lavoro individuale, collaborazione in gruppo, problem solving); digitali generali, apprendimento permanente; adattamento multiculturale e linguistico; polivalenza (capacità di svolgere la propria prestazione su più posizioni o in altre posizioni); polifunzionalità (capacità di svolgere altre attività, anche accessorie e/o esercitare la responsabilità in più aree).

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

La scrittura delle esemplificazioni professionali aggregate per settori sarà successivamente completata dalle parti sulla base di quanto convenuto nella nota metodologica riportata in calce alla tabella e successivamente inserite nella stesura del testo contrattuale.

I profili professionali sopra riportati costituiscono, unitamente al testo contrattuale sull'inquadramento in vigore, il riferimento a cui le parti si atterranno in sede di stesura dei contenuti professionali dei nuovi profili e dei corrispondenti livelli retributivi.

Inoltre, le Parti faranno riferimento anche a quanto definito nei Piani Formativi Settoriali per l'introduzione di nuove figure professionali ed elaborare e adeguare una raccolta di profili professionali.

Tutto questo con l'obiettivo di dare una struttura coerente, omogenea e rispondente alle esigenze di imprese e dipendenti entro la stesura contrattuale.

Articoli 30 e 30 bis - Trasferte

Gli importi dell'indennità di trasferta sono aumentati del 5% a decorrere dal 1° gennaio 2022.

Art. 31 - Reperibilità

Gli importi dell'indennità di reperibilità sono aumentati del 5% a decorrere dal 1° gennaio 2022.

Art. 11 Diritto alle prestazioni della bilateralità

Le Parti recepiscono l'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021 e in fase di stesura riformuleranno il presente articolo alla luce delle modifiche in esso contenute.

Previdenza complementare

Fim Fiom Uilm sollecitano le confederazioni datoriali e sindacali di avviare a breve il percorso per la definizione del "modello di copertura per i lavoratori del settore dell'artigianato in tema di Previdenza Complementare" come previsto dall'accordo interconfederale del 26 novembre 2020". I rappresentanti di Confartigianato, Cna, Casartigiani e Claii Categoria dell'area meccanica accolgono la sollecitazione e si fanno carico di riportarlo sul tavolo negoziale confederale.

13

NA

Settore Restauro Artistico di Beni culturali

Nuovo Articolo 17 quater

Classificazione del personale per il settore Restauro Artistico di Beni Culturali

I lavoratori dipendenti dalle aziende sono inquadrati in 8 livelli professionali come di seguito specificati:

- Quadro Super **Restauratore di Beni Culturali - con funzioni di gerente**
(Art.1 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86)
- Quadro **Restauratore di Beni Culturali – con funzioni di direttore tecnico**
(Art.1 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86)
- Livello 1 **Restauratore di Beni Culturali – con funzioni di capo cantiere**
(Art.1 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86)
- Livello 2 **Restauratore di Beni Culturali – specializzato provetto**
(Art.1 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86)
- Livello 3 **Restauratore di Beni Culturali – specializzato**
(art.1 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86)
- Livello 4 **Tecnico del restauro di beni culturali Senior** (Art.2 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86), **Lavoratori addetti all'amministrazione o ai servizi**
- Livello 5 **Tecnico del restauro** (Art.2 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86) **Junior**
- **Lavoratori addetti all'amministrazione o ai servizi – Tecnico del restauro con competenze settoriali** (Art.3 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86)
- **Operaio qualificato**
- Livello 6 **Operaio generico**

Quadro Super - Restauratore di Beni Culturali - con funzioni di gerente

Declaratoria

Appartiene a questa categoria il Restauratore di Beni Culturali con elevata esperienza lavorativa che, oltre ad avere le caratteristiche di cui al livello di Quadro, svolge funzioni direttive con capacità di ricoprire deleghe conferitegli dal titolare d'impresa.

[Handwritten signature]

Quadro - Restauratore di Beni Culturali – con funzioni di direttore tecnico

Declaratoria.

Si definiscono Quadri i lavoratori in possesso di un'elevata capacità e preparazione professionale, che svolgono con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa e che, quindi, oltre a possedere le caratteristiche previste per la categoria A svolgono quanto segue:

- operando nei soli limiti delle strategie generali dell'impresa coordinano, organizzano e sviluppano uno o più settori di cui sono responsabili e perseguono gli obiettivi aziendali loro affidati intervenendo con una discrezionalità contenuta nei soli limiti delle sopra indicate strategie generali appartengono a questa figura i direttori tecnici dell'impresa;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- operando nei soli limiti delle strategie generali dell'impresa, sono responsabili di attività di ricerca e selezione degli appalti curandone l'iter della partecipazione.

Appartiene ai Quadri il Restauratore di Beni Culturali (Ai sensi dell'Art.1 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86) sottoposti alle disposizioni di tutela (Decreto Legislativo 22 gennaio 2004, n. 42) Colui che progetta e dirige, per la parte di competenza, nel quadro di una programmazione coerente e coordinata della conservazione, i trattamenti conservativi e di restauro; coordina gli altri operatori che svolgono attività complementari al restauro (direttore tecnico).

Profilo

Il restauratore raccoglie le fonti storiche e documentali, i dati sull'analisi storico-critica e i dati relativi al bene e all'ambiente (anche in collaborazione con le professionalità dello storico dell'arte, dell'archeologo, dell'architetto, dell'archivista, del bibliotecario, dell'etnoantropologo del paleontologo, ecc); rileva e studia le tecniche esecutive e i materiali costitutivi dell'opera, sia originali sia dovuti a interventi pregressi; valuta le condizioni di degrado del bene e le interazioni tra l'opera e il suo contesto, anche in relazione alle caratteristiche ambientali del territorio, eventualmente mediante prelievo di campioni e prime indagini diagnostiche; redige la scheda tecnica prevista dalla normativa di settore; formula il progetto preliminare e definitivo dell'intervento sul bene e sul contesto (anche in collaborazione con le professionalità dello storico dell'arte, dell'archeologo, dell'architetto, dell'archivista, del bibliotecario, dell'etnoantropologo del paleontologo); pianifica le operazioni di imballaggio, trasporto e messa a deposito del bene o predispone il bene nel caso di intervento in loco; individua i contenuti qualificanti per la stipula dei contratti con i committenti; perfeziona in corso d'opera la progettazione esecutiva; definisce le modalità d'intervento, i materiali, le metodologie e le tipologie degli operatori; assiste/o esegue direttamente indagini diagnostiche (anche in collaborazione con le professionalità scientifiche) e prelievi di campioni; esegue le relative mappature dei punti di prelievo, degrado ecc. con l'utilizzo di software specifici; allestisce il laboratorio/cantiere; è il direttore tecnico ed esegue gli interventi di conservazione; prescrive e vigila su tutte le operazioni di movimentazione di beni culturali, anche in situazioni di emergenza; documenta tutte le fasi del lavoro, anche mediante grafici, video, files, ecc.; redige la relazione finale, rivolta anche alla redazione del consuntivo tecnico-economico e scientifico; redige le schede conservative; svolge attività di ricerca, sperimentazione e didattica nel campo della conservazione coordina l'attività lavorativa dei sottoposti e dei pari grado. Predispone e coordina la ricerca e la selezione degli appalti e sovrintende alla predisposizione della documentazione per l'iter di partecipazione.

1° Livello - Restauratore di Beni Culturali – con funzioni di capo cantiere Declaratoria.

Appartengono a questa categoria:

- Il Restauratore di Beni Culturali (Ai sensi dell'Art.1 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86) sottoposti alle disposizioni di tutela (Decreto Legislativo 22 gennaio 2004, n. 42) con limitata responsabilità gestionale (capocantiere).

- i lavoratori tecnici con funzioni direttive e che richiedono una speciale preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o dai suoi interposti;

Profilo

In generale: definisce lo stato di conservazione e mette in atto un complesso di azioni dirette e indirette per limitare i processi di degrado dei materiali costitutivi dei beni e assicurarne la conservazione, salvaguardandone il valore culturale. A tal fine, analizza i dati relativi ai materiali costitutivi, la tecnica di esecuzione e lo stato di conservazione dei beni e li interpreta; progetta e dirige, per la parte di competenza, gli interventi; esegue direttamente i trattamenti conservativi e di restauro e coordina l'attività lavorativa dei sottoposti.

2° Livello - Restauratore di Beni Culturali – specializzato provetto

Declaratorie.

Appartengono a questa categoria:

- i Restauratori di beni culturali specializzati provetti, che avendo acquisito la specifica qualifica, regolarmente iscritta nell'elenco ministeriale (MIC), eseguono con ampia autonomia capacità e abilità, lavorazioni manuali ad alto contenuto tecnico professionale coadiuvando, se richiesto, addetti con un grado di autonomia inferiore;
- i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che comportano iniziativa e autonomia operative nell'ambito delle direttive ricevute, mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza o adeguata pratica ed esperienza nel campo tecnico e amministrativo;
- i lavoratori addetti al coordinamento, alla guida e al controllo operativo con facoltà d'iniziativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e responsabilità di squadre di lavoratori appartenenti a categorie inferiori o uguali d'inquadramento;
- i lavoratori che, possedendo una piena ed elevata padronanza delle tecniche di lavorazione e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, sono in grado di iniziare, condurre e portare a termine tutte le fasi del ciclo di produzione avendo acquisito, mediante una completa e specifica esperienza di lavoro teorica e manuale, una preparazione professionale che permette loro lo svolgimento di compiti richiedenti facoltà d'iniziativa e capacità di interpretare il "Progetto di restauro" operando su supporto informatico/o disegno mediante i rilievi, gli opportuni adattamenti e le modifiche per una perfetta esecuzione della mansioni loro affidate.

Profilo

- lavoratori responsabili di importanti reparti o servizi i quali, con apporto di specifica preparazione tecnico-pratica, abbiano potere d'iniziativa in ordine alla condotta e ai risultati delle operazioni nella sfera di loro competenza, che coordinano l'attività dei lavoratori appartenenti alle categorie inferiori o uguali di inquadramento;

3° Livello - Restauratore di Beni Culturali – specializzato -

Declaratorie.

Appartengono a questa categoria:

- i Restauratori di beni culturali specializzati, che avendo acquisito la specifica qualifica, regolarmente iscritta nell'elenco ministeriale (MIC), eseguono con adeguata autonomia capacità e

abilità, lavorazioni manuali ad alto contenuto tecnico professionale coadiuvando, se richiesto, addetti con un grado di autonomia inferiore;

- i lavoratori d'ordine aventi mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale o un'adeguata esperienza comunque acquisita
- i lavoratori che guidano, controllano e coordinano, con limitata autonomia, nell'ambito delle loro funzioni, un gruppo di lavoratori;
- i lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, compiono operazioni per l'esecuzione delle quali si richiedono particolari capacità e una specifica preparazione tecnico-pratica.

Profilo

- lavoratori tecnici che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono operazioni ricorrenti;
- lavoratori preposti a gruppi operativi che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono ai lavoratori appartenenti alle categorie inferiori o uguali di inquadramento le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute.

4° Livello - Tecnico del restauro di beni culturali Senior - Addetto all'amministrazione o ai servizi

Appartengono a questa categoria:

- i Tecnici del restauro (Art.2 del D.M. 26 maggio 2009, n. 86) che hanno acquisito la specifica qualifica, regolarmente iscritta nell'elenco ministeriale (MIC), con significativa esperienza professionale
- i lavoratori sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale o un'adeguata esperienza comunque acquisita;
- i lavoratori che guidano, controllano e coordinano, con limitata autonomia, nell'ambito delle loro funzioni, un gruppo di lavoratori che appartengono a categorie di inquadramento inferiori o uguali;
- i lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria Specializzazione settoriale, compiono operazioni per l'esecuzione delle quali si richiedono o particolari capacità e abilità conseguite mediante adeguata formazione o una specifica preparazione tecnico-pratica conseguita in scuole professionali o mediante istruzione equivalente e sanno, ove occorra, interpretare schemi o disegni anche su supporto informatico.
- lavoratori preposti a gruppi operativi che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono ai lavoratori che appartengono a categorie di inquadramento inferiori o uguali le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute;
- operatore caposquadra - coordinatore attività lavorativa, coordina l'attività lavorativa dei sottoposti e dei pari grado.

Profilo

- lavoratori addetti ad uffici amministrativi, commerciali o tecnici che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono operazioni ricorrenti (es. contabile);
- lavoratori preposti a gruppi operativi che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute;

- lavoratori tecnici del restauro (Ai sensi dell' Art. 2 Decreto Ministro Beni Culturali 26 maggio 2009, n. 86) di beni culturali con elevata esperienza lavorativa presso un laboratorio di restauro abilitato all'esecuzione di interventi su opere soggette a tutela, collabora sotto la direzione del restauratore eseguendo, con autonomia decisionale, determinate azioni dirette ed indirette, strettamente afferenti alle proprie competenze tecniche, per limitare i processi di degrado dei beni ed assicurarne la conservazione. Ha la responsabilità della cura dell'ambiente di lavoro e delle attrezzature, cura la preparazione dei materiali necessari per gli interventi, secondo le indicazioni metodologiche del restauratore, garantisce e controlla la corretta esecuzione, dei "tecnici del restauro di beni culturali con competenze settoriali" (art.3 del D.M. 26 maggio 2009, n. 86) secondo le indicazioni metodologiche ed operative del Restauratore.

5° Livello - Tecnico del restauro Junior - Addetto all'amministrazione o ai servizi – Tecnico del restauro con competenze settoriali

Declaratorie: Appartengono a questa categoria:

- i Tecnici del restauro (Art.2 del D.M. 26 maggio 2009, n. 86) che hanno acquisito la specifica qualifica, regolarmente iscritta nell'elenco ministeriale (MIC),
- i lavoratori aventi mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale o un'adeguata esperienza comunque acquisita;
- i lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria Specializzazione settoriale, compiono operazioni per l'esecuzione delle quali si richiedono particolari capacità e abilità conseguite mediante adeguata formazione e una specifica preparazione tecnico-pratica e sanno, ove occorra, interpretare schemi o disegni anche su supporto informatico.

Profilo

- lavoratori addetti ad uffici amministrativi, commerciali o tecnici che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono semplici operazioni ricorrenti (es. segretaria, magazziniere);
- lavoratori preposti a gruppi operativi che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, eseguono lavorazioni nell'ambito delle disposizioni ricevute;
- lavoratori "tecnici del restauro di beni culturali con competenze settoriali" (art.3 del D.M. 26 maggio 2009, n. 86), con formazione tecnico-professionale che concorrono all'esecuzione dell'intervento conservativo, eseguendo varie fasi di lavorazione di supporto per tecniche e attività definite, con autonomia decisionale limitata alle operazioni di tipo esecutivo e sotto la direzione ed il controllo dei lavoratori che appartengono ai livelli di inquadramento superiori.
- Operaio qualificato.

6° Livello - Operaio generico

Appartengono a questo livello i lavoratori, sia tecnici e che amministrativi che svolgono elementari mansioni e che lavorano in ausilio ad altri lavoratori e che non hanno specifica esperienza nel settore del Restauro. Tali lavoratori qualificati permarranno in tale categoria per un periodo massimo di 24 mesi di calendario dalla data di assunzione, decorsi i quali saranno automaticamente inquadrati nel 5° Livello. Per gli operai senza specifica qualifica la progressione avverrà in base all'anzianità acquisita.

MA

Art. 29
(Minimi contrattuali - Retribuzione tabellare)

(Omissis)

Settore Restauro Artistico Beni Culturali

Tabella salariale:

Livelli	Qualifiche	Retribuzione tabellare
Quadro Super*	Restauratore beni culturali – funzioni di gerente	2.458,42
Quadro	Restauratore beni culturali – funzioni direttiva	2.458,42
1	Restauratore beni culturali – funzioni di capocantiere	2.308,42
2	Restauratore beni culturali – specializzato provetto	1.775,55
3	Restauratore beni culturali – specializzato	1.650,00
4**	Tecnico del restauro Senior Addetti all'amministrazione o ai servizi	1.627,55
5	Tecnico del restauro junior Tecnici del restauro con competenze settoriali Addetti all'amministrazione o ai servizi Operaio qualificato	1.525,55
6	Operaio generico	1.456,63

* Il lavoratore che sia inquadrato al Livello Quadro Super è riconosciuta un'indennità per lo svolgimento di funzioni direttive pari a 50,00 euro mensili.

** Al lavoratore Tecnico del restauro Senior inquadrato al livello 4 sarà riconosciuta una Indennità di Ruolo Strategico (I.R.S.) pari a 100,00 euro mensili.

Clausola di riallineamento retributivo

Le presenti tabelle stabiliscono i minimi retributivi decorrenti dal 1° gennaio 2022.

Al fine di consentire il riallineamento retributivo alle imprese che alla data di stipula del presente accordo applicano un altro contratto collettivo o comunque tabelle salariali differenti, è consentito raggiungere i minimi retributivi qui definiti con la seguente gradualità.

Il differenziale tra la retribuzione riconosciuta al lavoratore alla data di stipula del presente accordo e quella prevista dalla tabella salariale qui definita, in base allo specifico livello di inquadramento attribuito, sarà così riallineato:

- per un valore fino al 10% l'azienda riconoscerà i minimi retributivi qui definiti dal 1° gennaio 2022;

19



- le eventuali quote aggiuntive dall'11% al 20% saranno riconosciute dal 1° luglio 2022;
- le eventuali quote aggiuntive dal 21% in poi saranno riconosciute dal 1° dicembre 2022.

Articolo 16 – Periodo di prova
(Omissis)

Periodo di prova per il Settore Restauro Artistico Beni Culturali

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova che deve risultare da atto scritto.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso né relativa indennità sostitutiva.

La retribuzione che verrà corrisposta al lavoratore per le ore di servizio effettivamente prestate durante il periodo di prova, sarà quella pattuita e comunque non inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria professionale della classificazione del personale per la quale il lavoratore è stato assunto o in cui abbia svolto le mansioni.

Qualora alla scadenza del periodo di prova il datore di lavoro non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà senz'altro confermato in servizio a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

La durata del periodo di prova è regolata come segue:

Livelli	Durata
Quadro Super	6 mesi
Quadro	6 mesi
1	5 mesi
2	4 mesi e 2 settimane
3	4 mesi
4	3 mesi e 2 settimane
5	3 mesi
6	1 mese

20

Articolo 112 bis - Preavviso di licenziamento e di dimissioni per il Settore Restauro Artistico Beni culturali

(omissis)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 16 il rapporto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti nella tabella che segue:

Livelli	Durata
Quadro Super	3 mesi
Quadro	3 mesi
1	2 mesi e 2 settimane
2	2 mesi
3	2 mesi
4	1 mese e 2 settimane
5	1 mese e 2 settimane
6	1 mesi

I termini di disdetta decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

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

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

Articolo 27 - Apprendistato professionalizzante

Omissis

7 bis) Apprendistato professionalizzante per il Settore Restauro Artistico di Beni Culturali

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

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

L'apprendista non può essere retribuito a cottimo.

La durata del periodo di apprendistato è pari a 5 anni. Per gli addetti all'amministrazione o ai servizi la durata è pari a 3 anni.

Progressione della retribuzione:

Livello di inquadramento finale	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VII sem	IX sem	X sem
2	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%	95%	100%	100%
3	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
4	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
5	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
Addetti all'amministrazione o ai servizi	70%	70%	75%	80%	85%	90%				

Art. 88 Aumenti periodici di anzianità

Omissis

Per i lavoratori dipendenti da imprese del Restauro artistico di beni culturali gli aumenti periodici di anzianità sono i seguenti:

Livelli	Retribuzione tabellare
Quadro Super*	32,94
Quadro	32,94
1	29,08

22

2	26,13
3	24,29
4	21,72
5	20,24
6	18,40

RA

Clausola di salvaguardia

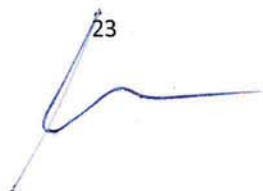
Per tutto quanto non previsto dalla presente Sezione le parti concordano si applichino gli istituti contrattuali relativi al settore Orafo, Argentiero, Affini.









23




Settore Metalmeccanica ed Installazione di Impianti

Livello	Prima tranche dal 1° gennaio 2022	Seconda tranche dal 1° maggio 2022	Terza tranche dal 1° dicembre 2022	Incremento salariale a regime
4°	€ 25	€ 25	€ 19,57	€ 69,57

Settore Orafi, Argentieri ed Affini

Livello	Prima tranche dal 1° gennaio 2022	Seconda tranche dal 1° maggio 2022	Terza tranche dal 1° dicembre 2022	Incremento salariale a regime
4°	€ 25	€ 25	€ 19,74	€ 69,74

Settore Odontotecnica

Livello	Prima tranche dal 1° gennaio 2022	Seconda tranche dal 1° maggio 2022	Terza tranche dal 1° dicembre 2022	Incremento salariale a regime
4°	€ 25	€ 25	€ 16,09	€ 66,09

Aumenti retributivi e Una Tantum

Le parti hanno convenuto, per i lavoratori dipendenti delle imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL - escluse le imprese del Restauro artistico di Beni Culturali - gli incrementi retributivi indicati nelle tabelle che seguono, da riparametrarsi su tutti i livelli. Gli incrementi retributivi saranno erogati in tre diverse tranches a partire dal 1° gennaio 2022, 1° maggio 2022, 1° dicembre 2022.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "Una Tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a 130 euro.

L'importo "Una Tantum" di cui sopra verrà erogato in 2 soluzioni: la prima di 70 euro con la retribuzione del mese di marzo 2022, la seconda di 60 euro con la retribuzione del mese di luglio 2022.

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

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

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

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

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "Una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese gennaio 2022.

24

A

Costituzione Osservatorio nazionale di settore

In riferimento a quanto previsto dall'art. 4 del C.C.N.L. Area Meccanica viene costituito l'Osservatorio nazionale di settore.

I compiti ad esso affidati sono quelli previsti dal medesimo articolo del C.C.N.L.; gli incontri avverranno - di norma - con cadenza bimestrale, fermo restando la possibilità per ciascuna delle parti sociali di convocarlo a fronte di specifiche esigenze.

I membri restano in carica fino alla sottoscrizione del successivo accordo di rinnovo.

Fanno parte dell'Osservatorio Nazionale di Settore, i rappresentanti delle seguenti Parti sociali nazionali:

Confartigianato Autoriparazione -

Confartigianato Metalmeccanica di produzione -

Confartigianato Impianti -

Confartigianato Orafi -

Confartigianato Odontotecnici -

Confartigianato Restauro -

CNA Produzione -

CNA Installazione e Impianti -

CNA Servizi alla Comunità/autoriparatori -

CNA Artistico e tradizionale -

CNA Benessere e sanità- SNO -

CASARTIGIANI -

CLAAI -

e

FIOM-CGIL -

FIM-CISL -

UILM-UIL -

JTC

I membri restano in carica fino alla sottoscrizione del successivo Accordo di rinnovo e potranno essere sostituiti in ragione della specificità dei singoli incontri su designazione dell'Organizzazione di riferimento.

