

## Metalmecanica - Piccola e media industria - Rinnovo del c.c.n.l.

Con l'ipotesi di accordo 29 luglio 2013, Unionmeccanica-Confapi con Fiom-Cgil (non siglano Fim-Cisl e Uilm-Uil) hanno rinnovato il c.c.n.l. per i dipendenti delle piccole e medie industrie metalmeccaniche e di installazione di impianti.

L'accordo decorre dal 1° giugno 2013 e scadrà il 31 ottobre 2016.

Vengono recepiti i seguenti Accordi interconfederali del sistema Confapi: 9 febbraio 2010 e 20 aprile 2012 (apprendistato), 26 luglio 2011 (certificazione di malattia), 20 settembre 2011 (RLS), 20 aprile 2012 (rappresentanza), 23 luglio 2012 e 28 dicembre 2012 (relazioni sindacali), 18 settembre 2012 (dimissioni), 9 maggio 2013 (detassazione).

### Minimi tabellari

Per effetto degli incrementi stabiliti dall'accordo con decorrenza giugno 2013, giugno 2014 e giugno 2015, i nuovi minimi di retribuzione risultano i seguenti:

Categorie	Importi mensili			
	dal 1.6.2013	dal 1.7.2013	dal 1.6.2014	dal 1.6.2015
9Q	2.326,48	2.336,81	2.395,28	2.461,54
9	2.326,48	2.336,81	2.395,28	2.461,54
8Q	2.101,38	2.111,71	2.165,92	2.227,36
8	2.101,38	2.111,71	2.165,92	2.227,36
7	1.934,68	1.945,01	1.995,68	2.053,10
6	1.802,63	1.812,96	1.860,09	1.913,50
5	1.685,56	1.695,89	1.740,89	1.791,89
4	1.575,99	1.586,32	1.628,84	1.677,03
3	1.511,94	1.522,27	1.563,37	1.609,95
2	1.368,37	1.378,70	1.416,61	1.459,58
1	1.243,78	1.254,11	1.289,54	1.329,70

A decorrere dalla sottoscrizione dell'accordo in oggetto, l'E.d.r. confederale di € 10,33 è conglobato nei minimi tabellari: gli importi indicati in tabella dal 1° luglio 2013 sono il risultato del conglobamento.

Gli aumenti relativi alle retribuzioni di giugno 2013, luglio 2013 e agosto 2013 verranno erogati in unica soluzione con le competenze del mese di settembre 2013.

### Elemento perequativo

A decorrere dalla sottoscrizione dell'accordo in oggetto, l'Elemento perequativo viene elevato ad € 485 annui.

### Contrattualizzazione delle prestazioni di bilateralità

La bilateralità prevista dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali del sistema Confapi è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria, in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

Le prestazioni di bilateralità sono un diritto contrattuale del lavoratore che matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto all'erogazione diretta delle prestazioni.

A decorrere dalla sottoscrizione dell'accordo in oggetto, in caso di mancata adesione alla bilateralità, l'azienda deve erogare ai lavoratori un elemento retributivo aggiuntivo (E.a.r.), pari a € 25 mensili per 13 mensilità, non riassorbibile, che ha riflessi su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, indiretti o differiti, escluso il t.f.r. ed è altresì tenuta all'erogazione diretta in favore dei lavoratori di prestazioni equivalenti a quelle erogate dalla bilateralità.

Per i lavoratori part-time tale importo è corrisposto in proporzione all'orario di lavoro mentre per gli apprendisti andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione.

Per le aziende che aderiscono alla bilateralità l'E.a.r. è compreso nella quota di adesione e pertanto non va versato.

A decorrere dalla sottoscrizione dell'accordo in oggetto, saranno avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, i cui contributi annui a carico delle aziende sono così suddivisi:

#### *Fondo Sicurezza PMI CONFAPI*

- € 18,00 (€1,50 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore per aziende prive di RLS;
- € 6,00 (€ 0,50 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore in aziende con RLS.

#### *Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI*

- € 6,00 (€ 0,50 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore full-time per lo sviluppo dell'apprendistato;
- € 3,00 (€ 0,25 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore part-time fino a 20 ore.

#### *Fondo Sostegno al reddito*

- € 28,00 (€ 2,33 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore.

#### *Osservatorio della contrattazione e del lavoro*

- € 8,00 (€ 0,66 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore per il sostegno alla bilateralità, alla rappresentanza sindacale e alla contrattazione di 2° livello;
- € 12,00 (€ 1,00 mensile per 12 mensilità) per ogni lavoratore per ulteriori attività (assistenza contrattuale).

I versamenti saranno effettuati all'OPNC e all'ENFEA, a decorrere dalla sottoscrizione dell'accordo in oggetto, secondo le modalità previste dall'Accordo interconfederale 23 luglio 2012 e dall'Intesa applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni degli enti stessi, tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

#### **Trasferta**

Dal 1° gennaio 2014 le misure giornaliere dell'indennità di trasferta sono così elevate:

<b>Tipologia</b>	<b>Importi</b>
trasferta intera	24,80
quota pasto meridiano o serale	11,72
quota pernottamento	19,36

#### **Orario di lavoro**

In caso di necessità di sospensioni dell'attività lavorativa, potrà essere utilizzato, anche in modo collettivo, quanto accantonato in banca ore e le ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

#### **Flessibilità**

Nel caso di flessibilità con un orario di lavoro settimanale compreso tra 32 e 48 ore, qualora l'orario settimanale sia inferiore a 35 o superiore a 45 ore, è possibile effettuare un massimo di 72 ore all'anno solare oltre le 40 settimanali.

#### **Banca ore**

E' istituita la banca ore, in cui confluiscono le ore di straordinario prestate.

Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello di prestazione dello straordinario di volere il riposo compensativo, sarà pagato lo straordinario con le relative maggiorazioni, nel periodo di paga successivo al bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione dello straordinario.

I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno usufruirne secondo le modalità previste per il conto ore.

Per le ore di straordinario confluite nella banca ore viene corrisposta una maggiorazione pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario, da computarsi sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Ai lavoratori che dichiarano di volere il pagamento dello straordinario, l'erogazione avverrà secondo la normale prassi aziendale.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti secondo le modalità previste per la fruizione dei permessi annui retribuiti.

Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate saranno liquidate con la retribuzione in atto.

L'opzione dell'accantonamento riguarda il totale (non frazionabile) delle ore prestate nel mese. Tali ore sono disponibili dal mese successivo al loro accantonamento

## **Apprendistato**

### **Qualificazione professionale**

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per il conseguimento delle qualifiche comprese nelle categorie dalla 3<sup>a</sup> alla 7<sup>a</sup> della classificazione, con riferimento, per la categorie 7<sup>a</sup>, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

L'inquadramento finale alle categorie 7<sup>a</sup>, 8<sup>a</sup> e 9<sup>a</sup> è ammesso soltanto con riferimento ai lavoratori in possesso di laurea inerente.

Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3<sup>a</sup> categoria (ex. art. 11, lett. c), punti II e III, "linee a catena"), al termine del periodo di apprendistato vengono inquadrate nella categoria 3<sup>a</sup>.

### **Durata**

La durata minima è di 6 mesi, quella massima è di 36 mesi, così distribuita in relazione alla qualifica da conseguire:

<b>Durata (mesi)</b>	<b>Inquadramento finale</b>
36	5 <sup>a</sup> e 6 <sup>a</sup> categoria
30	4 <sup>a</sup> e 9 <sup>a</sup> categoria
24	3 <sup>a</sup> , 7 <sup>a</sup> e 8 <sup>a</sup> categoria

La durata viene ridotta di 6 mesi nel caso di lavoratori in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria inerente alla professionalità da conseguire.

Per le sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprensibili nelle declaratoria della 3<sup>a</sup> categoria, la durata massima è di 24 mesi.

Ai fini del computo della durata massima, i periodi di apprendistato professionalizzante o quelli per la qualifica o il diploma professionale svolti, per almeno 12 mesi, presso più datori di lavoro si cumulano, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. In tal caso la durata sarà ridotta di 6 mesi.

### **Inquadramento e retribuzione**

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

- primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale e retribuzione prevista per il livello iniziale;

- secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale e retribuzione prevista per tale livello;

- terzo periodo: inquadramento al livello inferiore rispetto a quello finale e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

La durata dei singoli periodi è la seguente:

<b>I periodo (mesi)</b>	<b>II periodo (mesi)</b>	<b>III periodo (mesi)</b>	<b>Durata complessiva</b>
12	12	12	36
10	10	10	30
8	8	8	24

### **Periodo di prova**

Il periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista per il livello di inquadramento iniziale.

Il periodo di prova interrotto per malattia o infortunio può essere completato qualora l'apprendista sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova stessa.

### ***Tredicesima mensilità***

E' prevista la corresponsione di una gratifica in occasione della ricorrenza natalizia, nella misura di 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 mese intero).

### ***Malattia e infortunio***

All'apprendista non in prova compete in caso di malattia e infortunio il trattamento economico previsto per i qualificati (artt. 49 e 50 del c.c.n.l).

### ***Attività formativa***

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue e potrà essere integrata dalla formazione di base e trasversale pubblica, laddove esistente.

### ***Previdenza complementare***

Dal 1° gennaio 2013, il contributo al Fondapi è pari all'1,6% a carico azienda ed all'1,6% a carico apprendista della retribuzione ragguagliata a minimo tabellare più elemento retributivo della 7ª categoria.

### **Lavoro a tempo parziale**

La disciplina prevista dal c.c.n.l. viene così integrata.

### ***Clausole elastiche e flessibili***

Il lavoratore che avesse aderito alle clausole elastiche e flessibili è esonerato dalla loro prestazione, oltre che nei casi in cui il c.c.n.l. ammette la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, anche per le seguenti motivazioni:

- altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni di orario;
- necessità di sottoporsi in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura;
- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale delle precedenti e riconosciute tali dalle R.s.u.

### ***Lavoro supplementare***

Nel caso di punte di intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, è consentito il lavoro supplementare fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50% della normale prestazione annua a tempo parziale.

Il lavoro supplementare è compensato con la maggiorazione del 10% (20% per le prestazioni eccedenti tale limite annuo).

Si allega il testo dell'accordo