

METALMECCANICA - Piccola e media industria - Confapi

Decorrenza: 1° giugno 2021 - Scadenza: 31 dicembre 2024

Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dalle modifiche apportate dall'accordo di rinnovo 26 maggio 2021 () al c.c.n.l. 3 luglio 2017 (**) per i lavoratori addetti alle piccole e medie industrie metalmeccaniche, orafe e all'installazione di impianti, aderenti all'Unione nazionale della piccola e media industria metalmeccanica (UNIONMECCANICA)*

(*) Integrato dagli accordi 11 giugno 2021 e 9 giugno 2022 sugli scostamenti inflattivi.

(**) Integrato dall'accordo 2 maggio 2018 in materia di assistenza sanitaria, dai verbali di accordo 5 giugno 2019 e 10 giugno 2020 sul trattamento economico e dalla dichiarazione comune 12 gennaio 2021 sui flexible benefits. Si fa presente che con il Protocollo 29 maggio 2019 Unionmeccanica CONFAPI ha disciplinato i criteri di transizione contrattuale per le singole aziende che decidano di applicare il c.c.n.l. Metalmeccanica CONFAPI.

DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO	
ASSUNZIONE	LUOGO DELLA PRESTAZIONE
MANSIONI	ASSENZE
DIRITTI SINDACALI	SANZIONI DISCIPLINARI
AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA	ESTINZIONE DEL RAPPORTO
RETRIBUZIONE	ASSISTENZA INTEGRATIVA
DURATA DELLA PRESTAZIONE	CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI	
APPRENDISTATO	TELELAVORO
LAVORO A TERMINE	LAVORO AGILE
CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE	
LAVORO A TEMPO PARZIALE	
PREVIDENZA INTEGRATIVA	
FONDO PENSIONE	CONTRIBUTI

DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO

ASSUNZIONE

Classificazione del personale

I lavoratori sono classificati in 9 categorie, secondo un sistema di inquadramento unico per operai, intermedi, impiegati e quadri.

Entro dicembre 2021 verrà costituita una Commissione per la riforma del sistema di inquadramento del personale.

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

9ª Categoria

Quadri A: lavoratori con funzioni direttive che, contribuendo ai processi di definizione degli obiettivi di impresa, mediante strategie e gestione delle risorse aziendali e fruendo di particolari deleghe, operano con carattere di continuità, ampia discrezionalità di poteri e autonomia gestionale, per la realizzazione degli obiettivi dell'azienda.

Impiegati: lavoratori con funzioni direttive che, fruendo di particolari deleghe, operano con ampia discrezionalità di poteri, in qualsiasi settore aziendale, per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla direzione.

8ª Categoria

Quadri B: lavoratori con funzioni direttive preposti ad attività che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di servizi ed aree fondamentali dell'azienda e che operano con ampia discrezionalità di poteri, al fine di realizzare i programmi stabiliti dalla direzione aziendale; ovvero lavoratori che realizzano studi di progettazione o di pianificazione operativa, provvedendo alla loro

impostazione, sviluppo e relativi completi piani di lavoro, anche attraverso la ricerca di sistemi e metodologie innovative.

Lavoratori del settore oreficeria 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.

7ª Categoria

Impiegati: lavoratori che, con specifica collaborazione, 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.

6ª Categoria

Impiegati: lavoratori che svolgono coordinamento e controllo di attività 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 un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni.

Operai: lavoratori che, con particolare autonomia concettuale e operativa, ai più elevati livelli di professionalità, propongono e realizzano modifiche su apparati di particolare complessità, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità, coordinando attività tecnico-manuali che richiedono una visione globale e una completa conoscenza del lavoro e del ciclo produttivo, delle tecnologie inerenti la propria specializzazione oltre a quelle correlate con interventi di regolazione e controllo sul processo produttivo, finalizzati alla completa realizzazione dei programmi.

Lavoratori del settore oreficeria che 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, 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 requisiti in questione viene effettuata nell'ambito tassativo delle figure professionali definite dal contratto).

5ª Categoria

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

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

Operai: lavoratori che compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza operazioni su apparati o attrezzature complessi e/o lavorazioni complesse, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi e/o delle lavorazioni complesse.

4ª Categoria

Impiegati: lavoratori qualificati che, con specifica collaborazione svolgono attività di semplice coordinamento e controllo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

Operai: lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono: cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità conseguite mediante il necessario tirocinio.

3ª Categoria

Impiegati: lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutiva 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 dal diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro.

2ª Categoria

Impiegati: lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative 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.

1ª Categoria

Operai: lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica; nonché lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.

Passaggio di categoria

Dal 1° giugno 2021 viene introdotta una nuova disciplina per la 1ª categoria e dalla stessa data non trova più applicazione la disciplina del passaggio dalla 1ª alla 2ª categoria, mentre non derivano modifiche alla disciplina dell'apprendistato.

I lavoratori di 1ª categoria che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica, dal 1° ottobre 2021 saranno inquadrati nella 2ª categoria.

I lavoratori assunti nella 1ª categoria nel periodo 1° giugno 2021-30 settembre 2021 saranno inquadrati nella 2ª categoria con decorrenza 1° ottobre 2021.

Dal 1° ottobre 2021 i lavoratori con tali mansioni saranno inquadrati nella 2ª categoria.

I lavoratori di 1ª categoria che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali, dal 1° gennaio 2023 saranno inquadrati nella 2ª categoria.

I lavoratori assunti nella 1ª categoria nel periodo 1° giugno 2021-31 dicembre 2022 saranno inquadrati nella 2ª categoria con decorrenza 1° gennaio 2023.

Dal 1° gennaio 2023 i lavoratori con tali mansioni saranno inquadrati nella 2ª categoria.

L'inquadramento diretto nella 2ª categoria non comporta un cambiamento di mansioni.

Gli inservienti e simili restano in 1ª categoria.

Elemento di professionalità

Nell'ambito dei lavoratori di cui al primo alinea della declaratoria della 3ª categoria verranno individuati - tra i profili concordati dalle Parti stipulanti - coloro che, con prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'azienda operano stabilmente su diverse funzioni con capacità concretamente esercitata di collaborare in coordinamento con altre funzioni sia superiori che inferiori per il miglioramento del processo o del prodotto e per il miglior sviluppo delle capacità professionali aziendali. A tali lavoratori viene riconosciuto un elemento retributivo di professionalità corrispondente al parametro 121,7 dei minimi tabellari (eventualmente da adeguare alla modifica della scala parametrica dei suddetti minimi) con assorbimento, fino a concorrenza, di eventuali emolumenti corrisposti aziendali ad analogo titolo.

Laureati e diplomati

Gli impiegati laureati in fase di inserimento in azienda sono inquadrati in 5ª categoria, sempreché svolgano attività inerenti al loro titolo di studio. Gli impiegati diplomati da scuole medie superiori, in fase di inserimento in azienda sono inquadrati nella 4ª categoria, purché svolgano attività inerenti.

Aziende Confimi

I lavoratori delle aziende Confimi che intendano applicare il c.c.n.l. Confapi, già in forza alla data di applicazione del c.c.n.l. Confapi mantengono l'inquadramento del c.c.n.l. Confimi.

Periodo di prova

La durata del periodo di prova, in relazione al livello di inquadramento contrattuale, non può superare:

<i>Categorie</i>	<i>Durata ordinaria</i>	<i>Durata ridotta</i>
9, 8 e 7	6 mesi	3 mesi
6, 5 e 4	3 mesi	2 mesi
3 e 2	1 mese e 15 giorni	1 mese
1	1 mese	20 giorni

La durata ridotta è prevista per i lavoratori che con analoghe mansioni e profili professionali abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende ovvero che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

Le giornate di mancata prestazione sospendono il periodo di prova nell'ambito dei periodi sopra previsti, da intendersi di calendario.

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.

Anzianità di servizio

Per espressa previsione contrattuale, le sospensioni del lavoro per riduzione o interruzione di attività, i permessi e le assenze per malattia o infortunio nei limiti della conservazione del posto, non interrompono l'anzianità di servizio utile a tutti gli effetti.

MANSIONI

Assegnazione a mansioni superiori

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

- 30 giorni continuativi, ovvero 75 giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di 3 anni;
- 3 mesi continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco di 3 anni per l'acquisizione della 7^a, 8^a e 9^a categoria.

DIRITTI SINDACALI

Rappresentanze in azienda

In applicazione dell'Accordo 27 marzo 2018, nelle unità produttive che occupano più di 15 dipendenti può essere costituita la rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.).

<i>Componenti R.S.U.</i>	<i>Dipendenti unità produttive</i>
3	da 16 a 90
4	da 91 a 150
6	da 151 a 250
9	da 251 a 400

Nota alla tabella

- Componenti: il numero dei componenti aumenta di 3 unità per ogni scaglione 150 dipendenti oltre i 400.

Esercizio dei diritti sindacali

Permessi

Ai componenti gli organismi statutari, confederali e federali, nazionali e territoriali delle organizzazioni sindacali e ai componenti degli organismi sindacali unitari sono concessi permessi retribuiti pari a 3 ore l'anno per ciascun dipendente.

Ai lavoratori componenti gli organismi statutari, confederali e federali, nazionali e territoriali delle organizzazioni stipulanti, dipendenti da aziende con un organico inferiore alle 16 unità, possono essere concessi permessi retribuiti fino a 24 ore per ciascun trimestre solare.

Tali permessi devono essere richiesti con un preavviso di 24 ore.

Il c.c.n.l. prevede inoltre permessi non retribuiti per attività formative sindacali.

Per consentire la partecipazione degli iscritti ai sindacati all'attività formativa del sindacato stesso sono concessi permessi non retribuiti - sempreché non ostino impedimenti di ordine organizzativo e/o tecnico-aziendali - da richiedere con preavviso di almeno:

- 15 giorni, per permesso di durata non superiore a 3 giornate;
- 30 giorni, in caso di permesso superiore a 3 giornate e fino ad un massimo di un mese;

Nelle aziende fino a 100 dipendenti il numero dei permessi contemporanei non può superare il 4% dell'organico aziendale.

Assemblee

Il diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro - con corresponsione della normale retribuzione - è riconosciuto entro il limite massimo di 10 ore complessive nell'anno solare. Le assemblee - che devono essere convocate con preavviso di 48 ore - hanno luogo di norma al termine della giornata lavorativa o del turno, per i turnisti.

Analogo diritto spetta anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti con un limite massimo di 8 ore annue retribuite. Tali assemblee saranno tenute - di norma - fuori dalle unità produttive medesime.

Deleghe sindacali

Il contributo sindacale è versato, mediante il sistema della trattenuta sulla retribuzione previo rilascio di deleghe individuali revocabili firmate dagli interessati, nella misura dell'1% del minimo tabellare in vigore nel mese di febbraio (per 13 mensilità).

Strumenti informatici

Nelle unità produttive con oltre 350 addetti, l'azienda mette a disposizione della R.S.U., un personal computer con accesso ad Internet da utilizzare, secondo modalità definite in sede aziendale, per motivi strettamente connessi con l'attività sindacale.

Quota associativa straordinaria

In occasione del rinnovo del c.c.n.l. le OO.SS. chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di € 35 da trattenere sulla retribuzione di febbraio novembre 2021.

L'eventuale dichiarazione di non accettazione deve pervenire all'azienda mediante il relativo modulo entro il 15 ottobre 2021.

AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

Adempimenti aziendali

In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;

- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore, tenuta e aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali ex D.Lgs. n. 196/2003. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta.

E' inoltre istituito il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione e il grado della stessa.

Con l'avviso comune 22 maggio 2020 le Parti hanno stabilito di definire le modalità di costituzione dei Comitati territoriali previsti dal punto 13 del Protocollo 24 aprile 2020, quali strumenti per la prevenzione, il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 in azienda.

Partecipazione dei lavoratori

Rappresentanti dei lavoratori

I numeri dei Rls nelle unità produttive sono i seguenti:

- 1 (unità fino a 15 addetti);
- 1 (unità da 16 a 200 addetti);
- 3 (unità da 201 a 1.000 addetti);
- 6 (unità oltre 1.000 addetti).

Permessi

Ogni Rls ha diritto ai seguenti permessi retribuiti annui:

- 12 ore (unità fino a 5 addetti);
- 30 ore (unità da 6 a 15 addetti);
- 40 ore (unità da 16 a 49 addetti);
- 50 ore (unità da 50 a 100 addetti);
- 70 ore (unità da 101 a 300 addetti);
- 72 ore (unità da 301 a 1000 addetti);
- 76 ore (unità oltre 1000 addetti).

Detto monte ore non è utilizzato per gli adempimenti di cui alle lettere b), c), d), g), i), ed l), dell'art. 50, D.Lgs. n. 81/2008.

RETRIBUZIONE

Retribuzione mensile

Quota oraria e giornaliera

Il divisore per ottenere la quota oraria è 173.

Minimi tabellari

I valori indicati nelle tabelle che seguono sono riferiti a mese.

Settore Metalmeccanica

Fino al 31 maggio 2021

<i>Livelli</i>	<i>Minimi contrattuali</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>Elemento retributivo</i>	<i>Superminimo collettivo</i>
9Q	2.555,60	69,72	59,39	--
9	2.555,60	--	59,39	--
8Q	2.298,00	49,06	59,39	--
8	2.298,00	--	59,39	--
7	2.113,13	--	--	--
6	1.969,67	--	--	--
5	1.837,07	--	--	--
4	1.714,97	--	--	--
3	1.643,71	--	--	--
2	1.481,45	--	--	--
1	1.341,42	--	--	5,16

Dal 1° giugno 2021

<i>Livelli</i>	<i>Minimi contrattuali</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>Elemento retributivo</i>	<i>Superminimo collettivo</i>
9Q	2.587,60	69,72	59,39	--
9	2.587,60	--	59,39	--
8Q	2.326,77	49,06	59,39	--
8	2.326,77	--	59,39	--
7	2.139,59	--	--	--
6	1.994,33	--	--	--
5	1.860,07	--	--	--
4	1.736,44	--	--	--
3	1.664,29	--	--	--
2	1.500,00	--	--	--
1	1.358,21	--	--	5,16

Dal 1° giugno 2022

<i>Livelli</i>	<i>Minimi contrattuali</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>Elemento retributivo</i>	<i>Superminimo collettivo</i>
9Q	2.619,60	69,72	59,39	--
9	2.619,60	--	59,39	--
8Q	2.355,54	49,06	59,39	--
8	2.355,54	--	59,39	--
7	2.166,05	--	--	--
6	2.018,99	--	--	--
5	1.883,07	--	--	--
4	1.757,91	--	--	--
3	1.684,87	--	--	--
2	1.518,55	--	--	--
1	1.375,00	--	--	5,16

Dal 1° giugno 2023

<i>Livelli</i>	<i>Minimi contrattuali</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>Elemento retributivo</i>	<i>Superminimo collettivo</i>
9Q	2.654,38	69,72	59,39	--

9	2.654,38	--	59,39	--
8Q	2.386,81	49,06	59,39	--
8	2.386,81	--	59,39	--
7	2.194,81	--	--	--
6	2.045,80	--	--	--
5	1.908,07	--	--	--
4	1.781,25	--	--	--
3	1.707,23	--	--	--
2	1.538,71	--	--	--
1	1.393,25	--	--	5,16

Dal 1° giugno 2024

<i>Livelli</i>	<i>Minimi contrattuali</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>Elemento retributivo</i>	<i>Superminimo collettivo</i>
9Q	2.700,29	69,72	59,39	--
9	2.700,29	--	59,39	--
8Q	2.428,09	49,06	59,39	--
8	2.428,09	--	59,39	--
7	2.232,77	--	--	--
6	2.081,18	--	--	--
5	1.941,07	--	--	--
4	1.812,06	--	--	--
3	1.736,76	--	--	--
2	1.565,32	--	--	--
1	1.417,35	--	--	5,16

Settore Oreficeria

Fino al 31 maggio 2021

<i>Livelli</i>	<i>Minimi contrattuali</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>Elemento retributivo</i>	<i>Superminimo collettivo</i>
9Q	2.555,60	69,72	59,39	--
9	2.555,60	--	59,39	--
8Q	2.298,00	32,75	59,39	--
8	2.298,00	--	59,39	--
7	2.113,13	--	--	--
6	1.969,67	--	--	--
5	1.837,07	--	--	--
4	1.714,97	--	--	--
3	1.643,71	--	--	--
2	1.481,45	--	--	--
1	1.341,42	--	--	5,16

Dal 1° giugno 2022

<i>Livelli</i>	<i>Minimi contrattuali</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>Elemento retributivo</i>	<i>Superminimo collettivo</i>
9Q	2.619,60	69,72	59,39	--
9	2.619,60	--	59,39	--
8Q	2.355,54	32,75	59,39	--
8	2.355,54	--	59,39	--
7	2.166,05	--	--	--
6	2.018,99	--	--	--
5	1.883,07	--	--	--
4	1.757,91	--	--	--
3	1.684,87	--	--	--
2	1.518,55	--	--	--
1	1.375,00	--	--	5,16

Dal 1° giugno 2023

<i>Livelli</i>	<i>Minimi contrattuali</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>Elemento retributivo</i>	<i>Superminimo collettivo</i>
9Q	2.654,38	69,72	59,39	--
9	2.654,38	--	59,39	--
8Q	2.386,81	32,75	59,39	--
8	2.386,81	--	59,39	--
7	2.194,81	--	--	--
6	2.045,80	--	--	--
5	1.908,07	--	--	--
4	1.781,25	--	--	--
3	1.707,23	--	--	--
2	1.538,71	--	--	--
1	1.393,25	--	--	5,16

Dal 1° giugno 2024

<i>Livelli</i>	<i>Minimi contrattuali</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>Elemento retributivo</i>	<i>Superminimo collettivo</i>
9Q	2.700,29	69,72	59,39	--
9	2.700,29	--	59,39	--
8Q	2.428,09	32,75	59,39	--
8	2.428,09	--	59,39	--
7	2.232,77	--	--	--
6	2.081,18	--	--	--
5	1.941,07	--	--	--
4	1.812,06	--	--	--
3	1.736,76	--	--	--
2	1.565,32	--	--	--
1	1.417,35	--	--	5,16

Note alle tabelle

- Minimi contrattuali: comprendono l'E.d.r. confederale ex Protocollo 31 luglio 1992.
- Elemento retributivo: elemento non più presente nel Ccnl 3 luglio 2017, ma da ritenersi ancora vigente.
- Settore Oreficeria: il trattamento economico, con l'esclusione dei minimi contrattuali (forniti dal c.c.n.l.), in assenza di precise indicazioni nel testo contrattuale è stato definito redazionalmente in analogia con quello del settore metalmeccanico.
- Liv. 9Q: in assenza di specifiche indicazioni contrattuali, il livello è stato considerato anche per il settore Oreficeria in conformità con il settore Metalmeccanico.
- Aumenti: gli aumenti dei minimi tabellari non possono assorbire aumenti individuali o collettivi salvo che siano stati concessi con clausola espressa di assorbibilità ovvero siano stati riconosciuti a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali. Dal 1° novembre 2017 gli aumenti dei minimi assorbono gli aumenti individuali riconosciuti dopo tale data, salvo che siano stati concessi con clausola espressa di non assorbibilità, nonché gli incrementi fissi collettivi concordati in sede aziendale successivamente alla stessa data, ad eccezione degli importi connessi alle modalità della prestazione (es. indennità/maggiorazioni per straordinario, notturno e festivo, per turni).

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. I minimi dal 1° giugno 2021 sono calcolati, oltre che col suddetto regime, anche tenendo conto dell'Accordo interconfederale Confapi 26 luglio 2016. Nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento Ipca risulti superiore agli importi degli incrementi complessivi di riferimento per ogni singolo anno di cui sopra, i minimi saranno adeguati all'importo risultante. Con l'accordo 11 giugno 2021 e 9 giugno 2022 sono stati confermati rispettivamente gli importi dal 1° giugno 2021 e dal 1° giugno 2022.

Aziende Confimi

Ai lavoratori delle aziende Confimi che intendano applicare il c.c.n.l. Confapi, saranno corrisposti i minimi contrattuali del c.c.n.l. Confapi: l'invariabilità della retribuzione sarà garantita da un apposito superminimo individuale mensile, non assorbibile, per 13 mensilità.

Elemento perequativo

Ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno, nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello con contenuti economici 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. (es. lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione) viene erogato con la retribuzione del mese di giugno, un importo annuo a titolo perequativo pari ad € 485, onnicomprensivo e non incidente sul t.f.r., ovvero un importo inferiore, fino a concorrenza della suddetta somma, in caso di retribuzioni aggiuntive inferiori.

Tale somma è stabilita in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente; la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata, a questi effetti, mese intero.

Fermi restando i criteri di maturazione dell'elemento perequativo, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al mese di giugno, il suddetto importo viene erogato all'atto della liquidazione delle competenze.

L'elemento perequativo è ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto come parametro di riferimento ai fini del riconoscimento dell'istituto.

Superminimo individuale non assorbibile

Agli operai in forza al 31 dicembre 2008 spetta, con la retribuzione del mese di dicembre, un'erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti a titolo di superminimo individuale non assorbibile.

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 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.

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.

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.

Per attuare dare l'avvio al sistema della bilateralità - non essendo operativi gli organismi previsti dagli accordi interconfederali - viene istituito l'Ente bilaterale metalmeccanici - EBM, deputato alla raccolta dei versamenti dovuti dalle imprese in applicazione del c.c.n.l., in cui confluiscono i contributi a carico delle aziende aderenti.

All'interno dell'Ente sono presenti i seguenti fondi, alimentati dai seguenti contributi:

A) Fondo Sicurezza

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

B) Fondo Sviluppo bilateralità

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

C) Fondo Sostegno al reddito

- € 28,00 annui (€ 2,33 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore;
- € 6,00 annui (€ 0,50 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore (*).

D) Osservatorio della contrattazione e del lavoro

- € 8,00 annui (€ 0,66 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore per il sostegno alla bilateralità, alla rappresentanza sindacale e alla contrattazione di 2° livello;
- € 6,00 annui (€ 0,50 mensili per 12 mensilità) per ogni lavoratore per ulteriori attività (assistenza contrattuale) (*).

I versamenti alla bilateralità hanno cadenza mensile e avvengono a mezzo di convenzioni da sottoscrivere con l'INPS per l'affidamento all'istituto stesso attraverso la procedura F24/Uniemens. In attesa delle convenzioni, il versamento va effettuato tramite bonifico bancario secondo le modalità ed i termini stabiliti dall'accordo in oggetto.

(*). Per espressa previsione contrattuale, il 50% della quota di competenza dell'Osservatorio della contrattazione e del lavoro per l'assistenza contrattuale (€ 12 annui) va destinata al Fondo sostegno al reddito metalmeccanici, il quale, pertanto, viene alimentato, oltre che dall'importo di € 28 annui per lavoratore, da ulteriori € 6 annui per lavoratore, di cui € 0,50 annui destinati alle attività di sostegno alla formazione dei delegati. Di conseguenza, all'Osservatorio della contrattazione e del lavoro competono € 6 annui per lavoratore a titolo di assistenza contrattuale.

Cottimo

Le tariffe di cottimo devono garantire il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore alle seguenti percentuali dei minimi di retribuzione.

<i>Categorie</i>	<i>%</i>
6 ^a e 5 ^a	1,2
4 ^a e 3 ^a	1,1
2 ^a e 1 ^a	1

Nel settore oreficeria, le percentuali di cui sopra sono pari al 1,3% e al 1,5%, rispettivamente, per le categorie da 1 a 3 e per le categorie 4 e 5.

Aumenti periodici di anzianità

Per ogni biennio di anzianità - e fino ad un massimo di 5 - ad ogni lavoratore spetta un aumento in cifra fissa nelle seguenti misure:

<i>Categorie</i>	<i>Importi</i>
9	45,96
8	40,95
7	36,41
6	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.

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

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.

Regime in vigore dal 1.1.1980 per i lavoratori in forza al 17.7.1979

Aumenti maturati entro il 31.12.1979: per gli operai vengono congelati in cifra e costituiscono apposito elemento retributivo non assorbibile; per gli impiegati e gli intermedi restano fissati nelle misure attualmente corrisposte fino alla data del 31 dicembre 2000; successivamente, vengono incrementati degli importi di seguito riportati:

<i>Categorie</i>	<i>Incrementi dal 1.1.2001</i>
9	1,37
8	1,17
7	1,07
6	0,95
5	0,88
4	0,77
3	0,75
2	0,61

Aumenti maturati dal 1.1.1980: per gli operai trova applicazione il regime normale; per gli impiegati e gli intermedi, che proseguono nella maturazione dei 12 aumenti biennali previsti dal c.c.n.l. 1.5.1976, gli aumenti vengono convenzionalmente computati nelle misure in atto al 31.12.1979 (5% su minimo di retribuzione maggiorato di € 5,16 e indennità di contingenza in vigore a quella data), riportate nel seguente prospetto:

<i>Categorie</i>	<i>Aziende fino a 50 dip.</i>		<i>Aziende oltre 50 dip.</i>	
	<i>Intermedi</i>	<i>Impiegati</i>	<i>Intermedi</i>	<i>Impiegati</i>
2	---	11,57	---	11,58
3	---	12,00	---	12,02
4	---	12,29	---	12,30
5	13,31	13,32	13,32	13,32
6	13,96	13,97	13,97	13,97
7	---	15,26	---	15,26
8	---	15,90	---	15,90
9	---	16,85	---	16,85

Gli aumenti maturati dalle seguenti categorie di impiegati e intermedi in periodi successivi alle date indicate sono ragguagliati ai nuovi importi:

- 9^a (impiegati): dopo il 1° gennaio 1984;
- 8^a (impiegati): dopo il 1° gennaio 1985;
- 7^a (impiegati): dopo il 1° febbraio 1987;
- 6^a e 5^a (impiegati e intermedi): dopo il 1° febbraio 1987;
- 4^a (impiegati): dopo il 1° maggio 1988;
- 3^a (impiegati): dopo il 1° maggio 1989;
- 2^a (impiegati): dopo il 1° gennaio 1991.

Elementi retributivi ultramensili

Mensilità aggiuntive

E' prevista la corresponsione di una tredicesima mensilità in occasione della vigilia di Natale, nella misura di una mensilità 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). Il periodo di prova è utile ai fini del calcolo dei predetti dodicesimi.

Per i lavoratori retribuiti a cottimo si fa riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre o al minor periodo per i nuovi cottimisti, ragguagliato a 173 ore.

Premi legati alla produttività

E' previsto un premio di risultato, da negoziare in sede aziendale, correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

L'indennità sostitutiva del premio di produzione resta congelata negli importi in atto al 30 giugno 1994.

Indennità variabili

Indennità maneggio denaro

Spetta agli addetti normalmente al maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errori, un'indennità commisurata al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Indennità di alta montagna e di sottosuolo

Ai lavoratori che prestino la loro attività in alta montagna (oltre 1.500 m di altezza) o nel sottosuolo o che vi siano trasferiti, spetta un'indennità da concordarsi tra le parti sindacali.

Indennità per disagiata sede

Qualora il lavoratore svolga la sua attività in località in cui non esistono possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località medesima con centri abitati (il più vicino dei quali disti almeno 5 km), l'azienda deve corrispondere un indennizzo da concordare tra le parti interessate.

Corresponsione della retribuzione

La retribuzione viene corrisposta non oltre la fine del mese, salvo diverse prassi aziendali.

Qualora l'azienda ritardi il pagamento della retribuzione di oltre 15 giorni decorrono a favore dei lavoratori gli interessi commisurati al tasso ufficiale di sconto aumentato di 5 punti percentuali.

DURATA DELLA PRESTAZIONE

Orario giornaliero e settimanale

Orario normale

La durata del lavoro normale è di 40 ore settimanali, che possono essere distribuite nei singoli giorni anche in modo non uniforme.

La durata media dell'orario di lavoro può essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 12 mesi.

Per gli impianti a ciclo continuo, la durata dell'orario normale può risultare da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore per settimana.

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

Settore siderurgico: il lavoratore che in via eccezionale abbia prolungato la sua prestazione lavorativa per le 8 ore del turno successivo, ha facoltà di godere di un riposo compensativo (non retribuito) di pari durata nel giorno successivo. Qualora il lavoratore abbia prolungato la sua prestazione di 4 ore, il relativo riposo compensativo può essere effettuato entro il mese successivo.

Addetti a mansioni discontinue : sono considerati addetti a mansioni discontinue i seguenti lavoratori: autisti, motoscafisti, infermieri, addetti alle cabine di produzione/trasformazione dell'energia elettrica, addetti alla sorveglianza, al presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti anche con sporadici interventi di manutenzione, addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, portinai, guardiani diurni e notturni.

Il loro orario normale è di 40, 44 o 48 ore settimanali. Nel caso di assunti con orario di 48 ore settimanali, l'orario di lavoro sarà computato come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi.

Per coloro che effettuano un orario di 44 o 48 ore, le ore eccedenti la quarantesima sono compensate con quote orarie della retribuzione normale senza le maggiorazioni per lavoro straordinario.

Per gli autisti adibiti alla consegna in altre località dei veicoli da essi condotti o trasportati vengono stabilite, con accordi aziendali, paghe giornaliere comprensive di un forfait di lavoro straordinario per le giornate di servizio fuori dal comune sede dello stabilimento.

Servizio di reperibilità

Il servizio di reperibilità è istituito per sopperire ad esigenze non prevedibili allo scopo di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti. Da tale servizio rimane escluso il personale direttivo.

I turni di reperibilità sono definiti secondo una normale programmazione plurimensile; in tale organizzazione i lavoratori - che non possono rifiutarsi, salvo giustificati motivi - sono inseriti con preavviso scritto di 7 giorni, salvo eventuali sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni.

Le ore di reperibilità non sono considerate ai fini del computo dell'orario legale e contrattuale.

In caso di chiamata in servizio, il lavoratore è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in modo da raggiungere il luogo dell'intervento in un tempo congruo (di norma entro 30 minuti dalla chiamata, salvo diversa pattuizione aziendale) e a comunicare all'azienda il tempo ritenuto necessario per giungere sul luogo della chiamata.

La reperibilità può essere: oraria, giornaliera o settimanale; quest'ultima non può eccedere le 2 settimane continuative su 4 e non deve coinvolgere più di 6 giorni continuativi.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità viene riconosciuto al lavoratore interessato uno specifico compenso, con natura retributiva, diverso da quello dovuto per i casi di intervento (tra loro non cumulabili), non inferiore ai seguenti valori, in vigore dal 1° giugno 2022:

Livelli	Compenso giornaliero			Compenso settimanale		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
Sup. al 5°	6,84	11,24	11,83	45,42	46,02	50,42
5 e 4	5,95	9,33	10,01	39,06	39,74	43,13
3, 2 e 1	4,99	7,51	8,11	32,48	33,09	35,60

L'adeguamento dell'indennità di reperibilità avviene - nel mese di giugno di ogni anno di vigenza del c.c.n.l. - con le stesse modalità utilizzate per il calcolo dei minimi contrattuali (v. supra).

L'importo orario di reperibilità viene determinato dividendo per 16 gli importi giornalieri della prima colonna della tabella soprastante.

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda.

Dal momento della chiamata e per il tempo necessario per il raggiungimento del luogo dell'intervento e per il successivo rientro al lavoratore spetta un trattamento pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda, senza maggiorazioni.

Le ore di intervento effettuate, comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e vengono compensate con le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Le prestazioni effettuate durante la reperibilità sono retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.

In aggiunta al compenso per reperibilità, al trattamento economico per il tempo di viaggio e della retribuzione dovuta per la prestazione effettuata, per ogni chiamata seguita dall'intervento effettivo viene riconosciuto un compenso pari a € 5.

Qualora non venga utilizzato un mezzo aziendale ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto ovvero sia autorizzato all'utilizzo di un proprio mezzo, le spese di viaggio sono rimborsate sulla base di accordi e prassi aziendali in atto.

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti dovuti in relazione all'effettuazione di tale servizio sono esclusi dalla base di computo del t.f.r. e non sono utili ai fini degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale.

E' ammessa la deroga - che non può essere strutturale - al riposo giornaliero di 11 ore consecutive per i lavoratori che prestano la loro opera in regime di reperibilità garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo di 8 ore ed accordando un'adeguata protezione.

Riduzione annua

L'orario di lavoro è ridotto di complessive 104 ore annue (72 riconosciute come rol e 32 in sostituzione delle ex festività), mediante la concessione di corrispondenti permessi annui retribuiti.

Per la fruizione, le aziende possono optare per uno dei seguenti regimi "predeterminati" di riduzione dell'orario di lavoro, che assorbono fino a concorrenza la riduzione annua di cui sopra:

- riduzione giornaliera da 10 a 15 minuti; da collocarsi - di norma - all'inizio o alla fine del turno;
- riduzione settimanale di 60 minuti; da collocarsi - di norma - alla fine della settimana;
- fruizione per gruppi di ore collettive pari a 56 annue (28 ore per semestre);
- altre forme di fruizione collettiva da individuare in sede aziendale.

Le ore residue verranno fruite individualmente e maturano per dodicesimi nell'anno solare (la frazione superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero).

I permessi non fruiti dai lavoratori entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito conto ore individuale - ancora da attivarsi - per un periodo di 24 mesi, al termine del quale l'eventuale residuo viene pagato con la retribuzione in atto alla scadenza.

Per le aree ed i settori di seguito elencati è prevista la concessione di ulteriori 8 ore annue di permessi retribuiti:

- addetti ai seguenti stabilimenti o aree di produzione e di manutenzione: lavorazioni di forgiatura, fucinatura e pressofusione; auto nelle aree di carrozzeria, lavorazioni meccaniche di serie e stampaggio (nelle aree del Sud anche per i turnisti); macchine agricole semoventi; fonderie di seconda fusione, metallurgia non ferrosa;

- lavoratori dei seguenti settori: elettronica strumentale (escluse elettronica di consumo e componentistica); elettromeccanica pesante (grandi macchine per la produzione/trasformazione/distribuzione della energia elettrica; motori elettrici con altezza d'asse superiore ad un metro); aeronautica; telecomunicazioni (comprese installazioni di reti e di centrali); informatica.

Per gli addetti al settore siderurgico sono riconosciuti complessivamente 6 gruppi di 8 ore di permessi retribuiti, in ragion d'anno (o frazione d'anno), da fruire individualmente o secondo modalità da stabilire in sede aziendale.

Turnisti: I permessi che residuano dall'utilizzazione collettiva della riduzione annua mediante i regimi di orario "predeterminati", vengono fruiti individualmente, previa richiesta da avanzare con anticipo di 20 giorni (*) e purchè le assenze contemporanee non superino il 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno (modalità particolari sono stabilite qualora non sia rispettato il termine di preavviso). I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito conto ore individuale - ancora da attivarsi - per un periodo di 24 mesi, al termine del quale l'eventuale residuo viene pagato con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

Per i lavoratori che prestano la loro attività su 15 o più turni settimanali (comprendenti il turno notturno e/o quelli di sabato o domenica) è riconosciuto un permesso annuo retribuito di 8 ore, assorbito da eventuali riduzioni convenute a livello aziendale; per gli addetti al settore siderurgico detto permesso compete sotto forma di indennità sostitutiva computata sugli stessi elementi della gratifica natalizia, insieme alla quale viene corrisposta.

(*) In gravi situazioni documentate il preavviso può essere ridotto ad un giorno; in tal caso il permesso non può superare un giorno lavorativo.

Lavoro straordinario

Ai soli fini contrattuali è considerato straordinario il lavoro prestato oltre l'orario normale.

E' previsto un limite al lavoro straordinario di 2 ore giornaliere e di 10 settimanali (8 ore settimanali per gli addetti alla produzione) ed un limite complessivo di 250 ore annue per ciascun lavoratore. Per i lavoratori delle attività di riparazione aeronautica, navale e impiantistica, il suddetto limite è fissato in 280 ore annue; per le attività di manutenzione, installazione e montaggio, 260 ore annue.

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali, calcolate sulla quota oraria (1/173) della retribuzione globale di fatto (per i cottimisti sulla quota oraria

della percentuale media contrattuale di cottimo).

<i>Lavoro straordinario</i>	%
diurno	20
festivo (oltre le 8 ore)	55
festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	35
notturmo:	
- prime 2 ore	50
- ore successive	50
notturmo festivo (oltre le 8 ore)	75
notturmo festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	55

Non sono considerate straordinarie le ore eccedenti il normale orario di lavoro in regime di flessibilità fino ad un massimo di 45 ore.

Turnisti : per le prestazioni di lavoro straordinario sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali, calcolate sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto (per i cottimisti sulla quota oraria della percentuale media contrattuale di cottimo):

<i>Lavoro straordinario</i>	%
diurno	20
festivo (oltre le 8 ore)	55
festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	35
notturmo:	
- prime 2 ore	40
- ore successive	45
notturmo festivo (oltre le 8 ore)	65
notturmo festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	50

Lavoro notturno

Si considera notturno il lavoro eseguito dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino per ciascun gruppo lavorativo.

In ogni caso non è considerato notturno il lavoro svolto dalle ore 6, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione degli impianti.

Per le prestazioni di lavoro notturno sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali, calcolate sulla quota oraria (1/173) della retribuzione globale di fatto (per i cottimisti sulla quota oraria della percentuale media contrattuale di cottimo):

<i>Lavoro notturno</i>	%
fino alle ore 22	25
oltre le ore 22	35
festivo	60
festivo con riposo compensativo	35

Turnisti : per i turni notturni sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali, calcolate sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto (per i cottimisti sulla quota oraria della percentuale media contrattuale di cottimo):

<i>Lavoro notturno</i>	%
feriale	25
festivo	55
festivo con riposo compensativo	30

Lavoro festivo

Per le prestazioni di lavoro festivo sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali, calcolate sulla quota oraria (1/173) della retribuzione globale di fatto (per i cottimisti sulla quota oraria della percentuale media contrattuale di cottimo):

<i>Tipologia</i>	%
festivo	55

Flessibilità

Per esigenze collegate al maggior utilizzo degli impianti o all'andamento produttivo e di mercato, è prevista - anche per singoli reparti, tipi di lavorazioni o gruppi di lavoratori - una flessibilità settimanale o plurisettimanale dell'orario di lavoro tale da comportare, in un arco temporale di 12 mesi, il superamento dell'orario di lavoro fino ad un massimo di 45 ore per settimana, con una prestazione minima settimanale di 35 ore.

Può essere utilizzata la flessibilità anche con un orario di lavoro settimanale compreso tra 32 e 48 ore. In questo caso, 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.

Le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale (40 ore) vengono compensate con una maggiorazione da calcolarsi sui minimi tabellari conglobati, pari al:

- 15%, per le ore prestate dal lunedì al venerdì;
- 20%, per le ore prestate di sabato.

Banca ore

Nella banca ore confluiscono le ore di straordinario prestate nell'anno solare.

I lavoratori che prestano lavoro straordinario devono dichiarare nel mese di competenza di volere il riposo compensativo. In caso di mancata indicazione entro la fine del mese di effettuazione dello straordinario, sarà pagato lo straordinario con le relative maggiorazioni e con la retribuzione in atto al momento di effettuazione dello stesso.

I lavoratori che dichiarano formalmente di volere il riposo potranno fruirne 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 di accantonamento (24 mesi successivi all'anno solare di effettuazione della prestazione), 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.

Con accordo aziendale può essere attivata una banca ore solidale, alimentata dalle ferie aggiuntive e permessi retribuiti accantonati in conto ore dai dipendenti che abbiano aderito. La banca ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale (assistenza di figli minori in stato di necessità di cure costanti), anche per situazioni di grave necessità.

L'adesione alla banca ore è volontaria sia da parte dei beneficiari che dei donatori.

L'accordo aziendale stabilirà le situazioni oggetto dell'istituto, il periodo e le modalità di godimento e la gestione di eventuali residui economici.

Riposo settimanale

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, il lavoratore ha diritto alla maggiorazione per lavoro festivo per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del prescritto riposo.

Turnisti

Per i turnisti che chiedano, in via eccezionale e per iscritto, il cambio turno e che non possano fruire del riposo minimo giornaliero fra la fine del servizio di una squadra e l'inizio del servizio della squadra successiva, è ammessa la deroga a detto riposo, che in ogni caso sarà almeno pari a 8 ore.

Festività

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

La retribuzione delle festività cadenti in giorni infrasettimanali è compresa nella normale retribuzione mensile.

Le festività cadenti di domenica vengono compensate con una quota giornaliera della retribuzione di fatto (1/26), in aggiunta alla normale retribuzione (tale trattamento spetta anche a coloro che lavorano di domenica fruendo di riposo compensativo in altro giorno).

Agli operai viene corrisposto un importo pari a:

- un'ora e 20 minuti di retribuzione, in occasione di ciascuna festività infrasettimanale.
- un'ora e 20 minuti di retribuzione, con la retribuzione del mese di gennaio, qualora la festività dell'Epifania cada di sabato o di domenica. Eventuali diverse modalità in atto aziendali per la determinazione del compenso per festività assorbono, in tutto o in parte, tale erogazione.

Il trattamento retributivo per le festività per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, maternità, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Ex festività

In sostituzione delle festività abolite dal combinato disposto della L. n. 54/1977 e del D.P.R. n. 792/1985, vengono attribuiti 4 gruppi di 8 ore di permessi annui retribuiti, ricompresi nella riduzione di orario)

Per la giornata del 4 novembre viene erogato il trattamento economico previsto per le festività coincidenti con la domenica.

Nel settore siderurgico i lavoratori turnisti hanno diritto ad una giornata di riposo retribuito per ogni festività lavorata oltre la settimana nell'arco dell'anno.

Ferie

Per ogni anno di servizio spetta il seguente periodo di ferie, durante il quale decorre la retribuzione globale di fatto:

Anni di servizio	Periodo
fino al 10°	4 settimane
dall'11° al 18°	4 settimane e 1 giorno
oltre il 18°	5 settimane

Ogni settimana deve essere raggiunta a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia, rispettivamente, su 5 o 6 giorni.

Il periodo di ferie è frazionato per dodicesimi per il servizio prestato è inferiore all'anno (considerando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni).

Qualora, per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via del tutto occasionale, al lavoratore non sia consentito il godimento delle ferie, verrà concordato il rinvio nel corso dell'anno.

Nel calcolo della retribuzione delle ferie, per i lavoratori a cottimo si tiene conto dell'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie; per i concottimisti, invece, si tiene conto, nel calcolo della media, delle percentuali di maggiorazione realizzate in analoghi periodi di paga.

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

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori migranti, le aziende valuteranno positivamente le richieste dei lavoratori di usufruire di assenze continuative utilizzando le ferie e i permessi retribuiti, nei seguenti termini:

- aziende con più di 50 dipendenti, 2% delle richieste;
- aziende con più di 150 dipendenti, 3% delle richieste.

I lavoratori possono cedere a titolo gratuito ferie monetizzabili e permessi retribuiti accantonati nel conto ore ai colleghi bisognosi di assistere i figli minori che necessitano di cure costanti.

Disciplina transitoria

Gli operai in forza al 31 dicembre 2007:

- iniziano a maturare l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto al giorno aggiuntivo di ferie ovvero alla settimana aggiuntiva a partire dal 1° gennaio 2008;

- hanno diritto, dal 1° gennaio 2008, ad un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane in presenza del requisito di 10 anni di anzianità aziendale e 55 anni di età.

I giorni festivi cadenti nel periodo feriale danno luogo al prolungamento dello stesso.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive ne sospende il decorso se comporta il ricovero ospedaliero per la durata dello stesso periodo ovvero se determina una prognosi superiore a 7 giorni di calendario.

Addetti a mansioni discontinue : le ferie sono compensate con la retribuzione giornaliera determinata in ragione di 1/6 della retribuzione settimanale. In caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, la suddetta frazione (1/6) viene riproporzionata in ragione del coefficiente 1,2.

LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Trasferta

Le misure giornaliere dell'indennità di trasferta sono dal 1° giugno 2022 le seguenti:

Tipologia	Importi
trasferta intera	44,47
quota pasto meridiano o serale	11,97
quota pernottamento	20,53

L'adeguamento dell'indennità di trasferta avviene con le stesse modalità utilizzate per il calcolo dei minimi contrattuali (v. supra).

L'indennità di trasferta può essere sostituita - anche parzialmente - con un rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per la missione e con il rimborso delle spese di vitto e alloggio affrontate.

Sia il rimborso spese che l'indennità di trasferta saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.

In particolare, l'indennità è dovuta:

- per il pasto meridiano, quando il lavoratore venga inviato in trasferta ad una distanza superiore a 20 Km dalla sede normale di lavoro, ovvero quando lo stesso, durante una pausa non retribuita, non possa rientrare - usando i normali mezzi di trasporto (o quelli messi a disposizione dell'azienda) - nella sede di lavoro per la consumazione dei pasti. L'indennità peraltro non sarà erogata qualora il lavoratore possa consumare il pasto presso la mensa dello stabilimento nel quale è stato comandato a prestare servizio senza dover sopportare una spesa maggiore di quella che avrebbe dovuto sostenere presso la sede di origine;

- per il pasto serale, qualora il lavoratore non possa rientrare nella propria abitazione, usando i normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, entro le ore 21 o le successive ore alle quali sarebbe rientrato muovendo dalla sede di origine;

- per il pernottamento, qualora il lavoratore, per ragioni di servizio, non possa rientrare nella propria abitazione, usando i normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, entro le ore 22.

L'indennità giornaliera è dovuta anche per i giorni festivi e per il 6° giorno in caso di orario settimanale su 5 giorni nonché per i giorni di sospensione del lavoro per cause indipendenti dal lavoratore.

Il lavoratore retribuito a cottimo, qualora in trasferta operi ad economia, avrà diritto ad una maggiorazione della paga in misura pari alla media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta.

L'indennità di trasferta è aumentata del 10% per i lavoratori comandati a prestare la propria opera in alta montagna o in sottosuolo.

Per le ore di viaggio eccedenti il normale orario di lavoro è corrisposto ai lavoratori, con l'esclusione del personale direttivo, un compenso pari all'85% della normale retribuzione (che viene invece integralmente corrisposta per il tempo di viaggio coincidente con l'orario normale di lavoro in atto nel cantiere di origine), escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e/o di legge.

Malattia o infortunio

In caso di malattia o infortunio il trattamento di trasferta è dovuto per un massimo di 10 giorni. In caso di ricovero in ospedale durante la trasferta, il trattamento durante la degenza è pari alla sola indennità per il pernottamento, per un massimo di 15 giorni.

Permessi

Al lavoratore in trasferta che ne faccia richiesta possono essere concessi permessi non retribuiti. Per le trasferte di durata superiore a 4 mesi continuativi l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, oltre il rimborso spese per i mezzi di trasporto ed una o due quote per il pasto, 3 giorni di permesso, di cui uno retribuito.

Esclusioni

Il trattamento di trasferta non si applica:

- ai lavoratori assunti esclusivamente per l'effettuazione di lavori che richiedono il successivo e continuo spostamento del lavoratore (palificazione o stesura dei fili o cavi per linee elettriche, telefoniche, telegrafiche, teleferiche, ferroviarie e simili). Per questi lavoratori i minimi di retribuzione (al netto dell'indennità di contingenza) sono aumentati del 30% (*). In caso di malattia o infortunio viene loro corrisposto il 30% (*) del minimo di retribuzione (al netto dell'indennità di contingenza), per i tempi e con le modalità previste per il rimborso dei lavoratori in trasferta;

- ai lavoratori che devono spostarsi nell'ambito dello stesso centro urbano per la installazione e manutenzione di impianti di riscaldamento, di condizionamento, idraulici, sanitari, igienici, elettrodomestici, telefonici, di illuminazione, elettrici, di trasmissione dati, di misurazione, segnalazione e

controllo ascensori e montacarichi, serramenti, manutenzione radio. Se questi lavoratori non possono usufruire della mensa aziendale, oppure di servizi sostitutivi (quali buoni pasto, convenzioni con ristoranti) messi a disposizione dall'azienda, hanno diritto alla corresponsione della quota per il pasto meridiano.

(*) In alternativa all'indennità di trasferta.

Trasferimento

Il trasferimento va comunicato con almeno 20 giorni di anticipo.

I lavoratori di età superiore ai 52 anni, se uomini, e 48, se donne, possono essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale e in ogni caso con un preavviso non inferiore a 20 giorni.

La disciplina non si applica nei casi di trasferimenti effettuati nel raggio di 25 km dalla sede, stabilimento, laboratorio o cantiere.

ASSENZE

Malattia

Conservazione del posto

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

<i>Anni di servizio</i>	<i>Durata/mesi</i>
fino al 3°	6
dal 4° al 6°	9
oltre il 6°	12

Nel caso di più malattie, il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo pari a 50% della misura ordinaria quando:

- a) il superamento del periodo di comporta sia determinato da un evento morboso continuativo o interrotto da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 2 mesi;
- b) si siano verificate, nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti ciascuna un'assenza continuativa di almeno 3 mesi;
- c) alla scadenza del periodo stesso il lavoratore abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 3 mesi.

L'azienda, su richiesta del lavoratore e per una sola volta nell'anno solare, fornisce - entro 20 giorni dalla richiesta - le informazioni relative al cumulo delle eventuali assenze per malattia.

Superato il periodo di conservazione del posto il lavoratore ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa (non retribuito e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto) della durata di 4 mesi. Tale aspettativa può essere fruita anche in maniera frazionata, in relazione ai singoli eventi terapeutici necessari - dai lavoratori colpiti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità della prestazione lavorativa, pur non facendo venir meno la capacità lavorativa.

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 24 mesi continuativi.

Per le aziende Confimi che intendano applicare il c.c.n.l. Confapi, dalla data di applicazione del c.c.n.l. Confapi, ai fini del comporta, il calcolo in mesi delle assenze antecedenti a tale data deve essere adeguato in giorni di calendario di cui ai corrispondenti periodi di comporta della normativa del c.c.n.l. Confapi.

Trattamento economico

I lavoratori hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino al raggiungimento del normale trattamento complessivo netto che avrebbero globalmente percepito se avessero lavorato, secondo le seguenti percentuali della retribuzione globale:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Durata dell'assenza</i>	<i>%</i>
fino al 3°	primi 2 mesi	100
	4 mesi succ.	50
dal 4° al 6°	primi 3 mesi	100
	6 mesi succ.	50
oltre il 6°	primi 4 mesi	100

	8 mesi succ.	50
--	--------------	----

Nei casi che comportano l'aumento del 50% del periodo di comporta spetta il seguente trattamento:

Anni di servizio	Durata dell'assenza	%
fino al 3°	primi 3 mesi	100
	6 mesi succ.	50
dal 4° al 6°	primi 4 mesi e 1/2	100
	9 mesi succ.	50
oltre il 6°	primi 6 mesi	100
	12 mesi succ.	50

Nel caso di più assenze per malattia il trattamento economico a carico dell'azienda viene determinato considerando i periodi di assenza complessivamente verificatisi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero (compreso il day hospital) ed a trattamenti terapeutici ricorrenti, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione.

Fatti salvi i periodi di conservazione del posto definiti dal C.c.n.l., nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale:

a) i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

b) i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

e comunque fino ad un tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a) e b) unitariamente considerati.

Per le aziende Confimi che intendano applicare il c.c.n.l. Confapi, agli eventi morbosi che intervengano dopo la data di applicazione del c.c.n.l. Confapi si applica il trattamento economico di detto contratto. Agli eventi in corso alla data di applicazione del c.c.n.l. Confapi e fino alla loro conclusione, si applica il trattamento economico del c.c.n.l. Confimi.

Infortunio sul lavoro

Conservazione del posto

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto:

- fino alla guarigione clinica, nel caso di infortunio sul lavoro;
- per il periodo di erogazione da parte dell'INAIL dell'indennità per inabilità temporanea, nel caso di malattia professionale.

Trattamento economico

I lavoratori assenti per infortunio o malattia professionale hanno diritto ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda di quanto percepito, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato per un periodo pari a quanto previsto dalla disciplina della malattia (v. *supra*). Rimane escluso quanto previsto dal c.c.n.l. nei casi di più assenze per malattia, di malattie superiori a 21 giorni continuativi e nei casi di ricovero ospedaliero superiore a 10 giorni continuativi (v. *supra*).

Maternità

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro le lavoratrici hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera che viene anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza della intera retribuzione globale.

Congedo parentale

Il congedo parentale può essere fruito ad ore, con un minimo di 2 ore, riproporzionate per i rapporti part-time.

La fruizione oraria non potrà essere programmata per un periodo inferiore, nel mese di utilizzo, ad una giornata lavorativa (8 ore).

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

I criteri di calcolo per la determinazione della retribuzione oraria sono gli stessi applicati nel calcolo dell'indennità dovuta per la prestazione ordinaria (8 ore al giorno per 5 giorni).

Il monte ore, relativo a 6 mesi, a disposizione del genitore, è pari a 1.044 ore totali.

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

Ai lavoratori non in prova, in occasione del matrimonio, spetta un periodo di congedo retribuito della durata di 15 giorni consecutivi.

Il datore di lavoro deve corrispondere un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il dipendente avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il congedo è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimette per contrarre matrimonio.

Diritto allo studio

Partecipazione a corsi

Per la frequenza dei corsi di studio volti a migliorare la propria cultura, anche in relazione all'attività dell'azienda, i lavoratori possono usufruire di permessi retribuiti per un massimo di 150 ore "pro capite" per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, a condizione che il corso al quale si intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio rispetto a quelle richieste come permesso.

Il monte ore di permessi è elevato a 250 ore annue (comprensive delle prove di esame) per la frequenza di corsi:

- sperimentali per il recupero della scuola dell'obbligo;
- di alfabetizzazione degli adulti;
- di lingua italiana per stranieri allo scopo di agevolarne l'integrazione.

In questi casi, il rapporto tra le ore di permesso e quelle di frequenza è elevato a 2/3, sino a concorrenza delle predette 250 ore.

Formazione professionale

I Lavoratori a tempo indeterminato saranno coinvolti, ogni triennio, in programmi di formazione continua di 24 ore pro capite, su materie individuate dall'accordo 29 luglio 2019, al cui costo l'azienda parteciperà fino ad un massimo di € 300.

I lavoratori che non hanno fruito in tutto o in parte dei programmi di formazione continua di 24 ore pro capite relativi al periodo 1° novembre 2017-31 dicembre 2020, possono fruirne entro il 31 dicembre 2021, nella misura massima di 24 ore.

Le 24 ore di formazione non svolte entro il 31 dicembre 2024 potranno essere svolte entro il 30 giugno 2025.

I lavoratori che rientrano da una assenza continuativa di 6 mesi (5 mesi se in congedo per maternità) possono esercitare il diritto alla fruizione a partire dal rientro.

Patti formativi

Le aziende possono altresì stipulare con i lavoratori specifici accordi per la programmazione di interventi formativi.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, qualora il lavoratore abbia fruito, nei 24 mesi precedenti la relativa comunicazione, di un intervento formativo il cui onere sia stato sostenuto interamente dal datore di lavoro, questi può chiedere una prestazione aggiuntiva del preavviso, secondo le seguenti modalità:

<i>Livelli</i>	<i>Formazione da 40 a 80 ore</i>	<i>Formazione superiore a 80 ore</i>
1°, 2°, 3° e 4°	20 giorni	1 mese
5° e 6°	1 mese	1,5 mesi
7°, 8° e 9°	1,5 mesi	2 mesi

Tale norma non trova previsione se la formazione è effettuata nell'ambito del diritto allo studio ed alla formazione professionale.

Norme comuni

All'inizio di ogni triennio viene determinato il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio e per la formazione professionale (ottenuto moltiplicando 7 ore annue per 3 e quindi per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda in quella data, salvo conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti).

Le assenze contemporanee per la partecipazione ai corsi di studio e a quelli di formazione professionale non possono superare, rispettivamente, il 2% del totale della forza occupata e comunque il 3% complessivo (nelle aziende fino a 200 dipendenti l'eventuale frazione risultante dall'applicazione della percentuale indicata viene arrotondata all'unità superiore).

Il c.c.n.l. 3 luglio 2017 stabilisce le quantità di permessi retribuiti, a carico del monte ore suddetto, a disposizione per la partecipazione ai corsi per ottenere il titolo di studio riferibile al Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ).

Lavoratori studenti

I lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente pro-quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

I lavoratori studenti hanno diritto a ulteriori permessi retribuiti per tutti i giorni di esame. I permessi non vengono retribuiti per esami universitari che siano stati sostenuti più di 2 volte nello stesso anno accademico.

Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio.

Aspettative

Aspettativa per motivi personali

I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio possono richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6, non frazionabile.

Nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato, la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni.

Le domande potranno essere accolte dall'azienda entro il limite dell'1% del totale della forza dell'unità produttiva (le frazioni sono arrotondate all'unità superiore).

Ai sensi della legge n. 53/2000 il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per gravi motivi familiari relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata minima del periodo di congedo.

Il datore di lavoro comunica l'esito della richiesta, motivandolo, entro 5 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi non superiore a sette giorni ed entro 10 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi superiori.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo.

Il congedo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno (v. *supra*).

Nel caso in cui la richiesta del congedo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi 7 giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a 7 giorni.

Durante il periodo di aspettativa e di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Aspettativa per tossicodipendenza

E' prevista inoltre la concessione di un periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 3 anni ai lavoratori tossicodipendenti assunti a tempo indeterminato che debbono accedere a programmi terapeutici e riabilitativi presso strutture pubbliche o comunità terapeutiche, dietro certificazione periodica

di dette strutture. Il rapporto di lavoro si intende risolto nel caso in cui il dipendente non riprenda il servizio entro 7 giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico o ancora dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa.

Compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, al lavoratore che abbia la necessità attestata dal competente servizio pubblico, di concorrere al programma terapeutico seguito da un familiare tossicodipendente viene concesso un periodo di aspettativa (senza decorrenza della retribuzione né dell'anzianità di servizio) fino a 4 mesi, frazionabili in periodi non inferiori ad 1 mese.

SANZIONI DISCIPLINARI

Tipologia delle sanzioni

Le infrazioni disciplinari del lavoratore possono essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti:

- richiamo verbale;
- rimprovero scritto;
- multa fino all'importo di 3 ore di retribuzione globale (paga base e contingenza);
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni;
- licenziamento senza preavviso.

Nel caso di infrazioni di lieve entità il lavoratore può essere diffidato verbalmente e tale diffida ha rilevanza di richiamo verbale.

Il rimprovero scritto è provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle sotto indicate.

Il lavoratore che è già incorso in tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, se ulteriormente recidivo, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad un giorno.

L'importo delle multe è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Comportamenti sanzionabili

Il lavoratore incorre nel provvedimento della multa nei casi di:

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2) assenza non giustificata non superiore ad un giorno (per tale caso la multa potrà variare dal 5 al 15% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate);
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrono i casi di sospensione e licenziamento;
- 4) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni di natura involontaria, mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano arrecato danno;
- 5) mancata comunicazione della variazione di domicilio;
- 6) irregolarità ed inosservanza analoghe a quelle sopra riportate.

Eccezione fatta per il punto 5) la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti, dà facoltà alla azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

Sono punite con la sospensione le seguenti infrazioni:

- 1) inosservanza ripetuta per oltre due volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 4;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 4) presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza;
- 5) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;
- 6) esecuzione entro l'azienda di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda;
- 7) insubordinazione verso i superiori;
- 8) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- 9) mancanze di analoga gravità.

La recidiva per due volte in provvedimenti di sospensione non prescritti, può far incorrere il lavoratore nel licenziamento.

Licenziamento disciplinare

Il licenziamento può essere inflitto in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, e a titolo esemplificativo, nei seguenti casi:

- 1) assenze ingiustificate prolungate oltre i 4 giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate ripetute 4 volte in un anno del giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- 3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo, o da parte di altro personale nel caso in cui possa derivare

pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti o comunque che implicino gli stessi pregiudizi;

- 4) inosservanza delle norme mediche per malattia;
- 5) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- 6) danneggiamento colposo o volontario al materiale dello stabilimento e al materiale di lavorazione;
- 7) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità od alla sicurezza degli impianti;
- 8) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- 9) alterchi con vie di fatto, ingiurie, disordini, risse o violenze sia al di fuori che all'interno dei reparti di lavorazione o degli uffici;
- 10) furto nell'azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- 11) trafugamento di schizzi o disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti o documenti dello stabilimento che determinano una violazione dei segreti;
- 12) esecuzione di lavori nell'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- 13) mancanze di gravità analoga a quelle sopra indicate.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Preavviso

I termini di preavviso, riferiti a giorni di calendario, sono i seguenti:

Anni di servizio	Cat. 9 ^a , 8 ^a e 7 ^a	Cat. 6 ^a , 5 ^a e 4 ^a	Cat. 3 ^a e 2	Cat. 1 ^a
Fino a 5	2 mesi	1 mese e 15 giorni	10 giorni	7 giorni
Da 6 a 10	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni
Oltre 10	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	30 giorni	20 giorni

I termini decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento ed il preavviso si calcola dal giorno successivo.

Le giornate di mancata prestazione sospendono il preavviso.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini, deve corrispondere un'indennità pari alle seguenti mensilità di retribuzione:

Anni di servizio	Mensilità			
	Cat. 9 ^a , 8 ^a e 7 ^a	Cat. 6 ^a , 5 ^a e 4 ^a	Cat. 3 ^a e 2 ^a cat.	Cat. 1 ^a
Fino a 5	2	1,5	0,33	0,24
Da 6 a 10	3	2	0,67	0,5
Oltre 10	4	2,5	1	0,67

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, con esclusione della retribuzione (e relative maggiorazioni) corrisposta per prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro e dell'equivalente del costo della mensa.

La corresponsione del t.f.r. deve essere effettuata entro 30 giorni dalla pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare per la rivalutazione del fondo stesso.

ASSISTENZA INTEGRATIVA

Assistenza sanitaria

Per tutti i lavoratori in forza al 1° gennaio 2018 sono attivate prestazioni sanitarie integrative, salvo rinuncia scritta, a EBM Salute.

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

La contribuzione a carico azienda è pari ad € 60 annui (12 quote mensili da € 5), elevata a € 96 annui (12 quote mensili da € 8) dal 1° gennaio 2022, 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° gennaio 2018, ad € 60 annui.

Nelle aziende in cui sussistano forme di sanità integrativa riconosciute unilateralmente dall'azienda, la contribuzione non potrà essere inferiore ad € 60 annui, elevata a € 96 annui dal 1° gennaio 2022.

Nelle aziende in cui sussistano altre forme di sanità integrativa derivanti da accordi collettivi, questi saranno armonizzati in modo da adeguare la contribuzione a carico azienda in misura non inferiore a quella vigente.

Per le aziende Confimi che intendano applicare il c.c.n.l. Confapi, dalla data di applicazione del c.c.n.l. Confapi, i lavoratori saranno iscritti al Fondo EBM Salute, senza soluzione di continuità rispetto al Fondo PMI Salute previsto dal c.c.n.l. Confimi secondo i termini di disdetta.

Dal 1° gennaio 2018 per tutti i lavoratori in forza a tale data sono attivate prestazioni sanitarie integrative, salvo rinuncia scritta.

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

La contribuzione a carico azienda è pari ad € 60 annui (12 quote mensili da € 5), comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico, compresi i conviventi di fatto ex L. n. 76/2016 (**). L'obbligo di versamento decorre da maggio 2018, data in cui le aziende procederanno anche al conguaglio delle quote relative ai mesi di gennaio, febbraio, marzo e aprile 2018, versando quindi € 25,00 per dipendente.

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° gennaio 2018, ad € 60 annui.

Nelle aziende in cui sussistano altre forme di sanità integrativa derivanti da accordi collettivi, questi saranno armonizzati in modo da adeguare, entro il 31 marzo 2018, la contribuzione a carico azienda in misura non inferiore ad € 60 annui.

Per le aziende Confimi che intendano applicare il c.c.n.l. Confapi, dalla data di applicazione del c.c.n.l. Confapi, i lavoratori saranno iscritti al Fondo EBM Salute, senza soluzione di continuità rispetto al Fondo PMI Salute previsto dal c.c.n.l. Confimi secondo i termini di disdetta.

(*) In caso di proroga del contratto, le prestazioni sono automaticamente prolungate.

(**) 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 € 150 dal 1° gennaio 2021, da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno successivo, non riproporzionabile per i lavoratori part time: ad es. beni e servizi per finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria, servizi alla persona o culto.

Dal 2022 i flexible benefits che le aziende attivano a beneficio dei lavoratori avranno un costo massimo di € 200 (non riproporzionabile per i lavoratori part time), da utilizzare entro il 31 dicembre 2022.

L'importo sarà successivamente attivato dal 2023 e dal 2024 e utilizzato rispettivamente entro il 31 dicembre 2023 ed il 31 dicembre 2024.

Per gli anni 2022, 2023 e 2024 le aziende devono mettere a disposizione gli strumenti di welfare entro la fine di febbraio di ciascun anno.

Sono destinatari del beneficio tutti i lavoratori non in prova in forza al 1° gennaio di ogni anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato 3 mesi di anzianità di servizio (anche non consecutivi) nel corso di ciascun anno.

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita nell'anno di riferimento.

I lavoratori possono destinare le somme, di anno in anno, al Fondapi o al Fondo sanitario.

Per le aziende Confimi che intendano applicare il c.c.n.l. Confapi, dal mese successivo alla data di applicazione del c.c.n.l. Confapi, saranno attivati per la generalità dei lavoratori piani di flexible benefits per un valore di € 150, da utilizzare entro il 31 dicembre 2019.

(*) Che dovranno essere messi effettivamente nella disponibilità dei lavoratori entro il 30 marzo 2018.

(**) Ad esempio, beni e servizi per finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria, servizi alla persona o culto.

Quadri

L'azienda è tenuta a stipulare in favore dei quadri polizze assicurative a copertura dei seguenti rischi:

- morte e invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro (non causata da infortunio o malattia professionale) nella misura di € 20.658,27;

- infortunio (anche non in occasione di lavoro) e malattia professionale nelle seguenti misure:

a) 4 annualità della retribuzione di fatto, in caso di invalidità permanente (tale da non consentire la prosecuzione del rapporto); se trattasi di invalidità permanente parziale, tale somma deve essere

proporzionata al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. n. 1124/1965;

b) 3 annualità della retribuzione di fatto, in caso di morte, a favore degli aventi diritto.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale e non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione.

Gli accordi hanno durata triennale.

PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI

APPRENDISTATO

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per il conseguimento delle qualifiche comprese nelle categorie dalla 3^a alla 9^a della classificazione, con riferimento, per le categorie 8^a e 9^a, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

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

La durata minima è di 6 mesi, quella massima è di 36 mesi.

La durata viene ridotta di 6 mesi nel caso di lavoratori in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o laurea 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 nella declaratoria della 3^a 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.

In caso di assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiori a 30 giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo massimo pari alla durata delle assenze.

Il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio ai fini di tutti gli istituti legali e contrattuali; ai fini della maturazione degli scatti di anzianità, a decorrere dal 1° novembre 2018, il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%.

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:

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

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.

È 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).

All'apprendista non in prova compete in caso di malattia e infortunio il trattamento economico previsto per i qualificati (artt. 54 e 55 del c.c.n.l.).

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

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

Il preavviso alla fine del rapporto di apprendistato è pari a 15 giorni.

Viene recepita la disciplina dell'art. 43, D.Lgs. n. 81/2015.

Le durate sono stabilite in:

- 3 anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale e di istruzione secondaria superiore;
- 2 anni per la frequenza del corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, c. 6, D.Lgs. n. 226/2005;
- 1 anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale nel caso di possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito di indirizzo professionale corrispondente e per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Il c.c.n.l. disciplina i casi in cui il datore di lavoro può prorogare il contratto.

L'inquadramento e la retribuzione di riferimento sono quelli della cat. 3 e il c.c.n.l. stabilisce le percentuali di retribuzione per le ore di lavoro svolte oltre l'"orario ordinamentale".

Il periodo di prova è fissato in 160 giorni, le ferie in 4 settimane (30 giorni lavorativi fino a 16 anni compiuti), i permessi retribuiti in 40 ore, il preavviso al termine del contratto in 15 giorni.

Il piano formativo è redatto dall'Istituzione formativa assieme al datore di lavoro.

In caso di passaggio in qualifica, l'apprendistato sarà computato ai fini dell'anzianità nella misura del 50% per tutti gli istituti contrattuali.

In caso di trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, la durata di questo sarà ridotta di 12 mesi.

Viene recepita la disciplina dell'art. 45, D.Lgs. n. 81/2015.

La durata è disciplinata dall'art. 45, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015.

Il periodo di prova è pari a quello previsto per il livello di inquadramento iniziale.

L'inquadramento e la retribuzione sono i seguenti:

A) percorsi di durata superiore all'anno:

- prima metà del periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- seconda metà del periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;

B) percorsi di durata non superiore all'anno:

- periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale.

Il piano formativo è redatto dall'Istituzione formativa o ente di ricerca e dal datore di lavoro.

Si applicano le discipline in materia di assistenza e previdenza integrativa previste dal c.c.n.l. per i qualificati.

Il preavviso al termine del contratto è di 15 giorni.

In caso di passaggio in qualifica, l'apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio ai fini di tutti gli istituti contrattuali; ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%.

Aziende Confimi

I lavoratori delle aziende Confimi che intendano applicare il c.c.n.l. Confapi, che abbiano in corso un contratto di apprendistato ne conservano termini e modalità fino alla sua scadenza. Il passaggio in qualifica avverrà secondo le norme del c.c.n.l. Confapi.

LAVORO A TERMINE

I lavoratori che abbiano avuto con la medesima azienda e per mansioni equivalenti sia rapporti a termine che di somministrazione acquisiscono il diritto alla stabilizzazione del rapporto 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.

La disciplina contrattuale sulla stabilizzazione non costituisce una modifica dei limiti di durata stabiliti dal D.Lgs. n. 81/2015.

Agli assunti a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dai contratti nazionali e aziendali in proporzione al periodo lavorativo prestato.

In assenza di indicazioni da parte di un accordo aziendale, il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a termine in forza alla data di erogazione (ovvero di comunicazione dei risultati alla R.s.u.), in proporzione al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio, ancorché in virtù di più contratti a termine.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro (compresa

l'attività prestata in somministrazione) effettuati presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione della disciplina degli aumenti periodici d'anzianità e della mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

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 stagionale (*) 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 di lavoro e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

(*) Oltre a quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963, sono stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Si veda quanto detto in materia di lavoro a termine.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Instaurazione del rapporto

L'instaurazione del rapporto deve risultare da atto scritto, con indicazione dell'orario ridotto e della sua distribuzione.

Il rapporto part-time potrà essere di tipo orizzontale (con una riduzione dell'orario normale giornaliero), verticale (con lavoro svolto a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati della settimana, del mese o dell'anno) o misto (con una combinazione delle precedenti modalità).

Orario di lavoro

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) da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Nel caso di rapporto a tempo parziale "verticale" con orario pari a 40 ore settimanali, sono consentite prestazioni eccedenti l'orario concordato nei limiti di 2 ore giornaliere e 8 settimanali; dette prestazioni verranno compensate con le maggiorazioni della retribuzione previste per le prestazioni eccedenti l'orario normale dei lavoratori a tempo pieno.

Clausole elastiche e flessibili

Possono essere concordate, con atto scritto con il lavoratore e con un preavviso a suo favore di almeno 7 giorni lavorativi, clausole flessibili relative alla collocazione temporale della prestazione e, nel part-time verticale o misto, anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione.

Per le ore prestate con modalità flessibili, verrà corrisposta una maggiorazione del 10% della retribuzione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

La variazione in aumento della durata della prestazione è ammessa nel limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale e per le ore prestate in aumento verrà corrisposta una maggiorazione del 15% della retribuzione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

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 (v. *infra*),

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.

Diritto di precedenza

In caso di assunzioni a tempo pieno, è riconosciuto il diritto di precedenza per i lavoratori part-time, a parità di mansioni.

Trasformazione del rapporto

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.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere concessa - nei limiti del 2% del personale a tempo pieno alla data della richiesta (3% nelle aziende con oltre 100 dipendenti) ed in funzione della fungibilità del lavoratore - nei seguenti casi: necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni, necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

In caso di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale per le motivazioni di cui sopra, le medesime costituiscono comprovato impedimento alle clausole flessibili o elastiche.

Al di fuori dei casi sopradetti, la trasformazione del contratto può essere effettuata entro il limite massimo complessivo del 4% del personale in forza a tempo pieno (*).

I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, hanno diritto alla trasformazione del rapporto in lavoro a tempo parziale orizzontale o verticale, riconvertibile a richiesta del lavoratore.

(*) Nelle aree di cui all'Obiettivo 1 della UE, anche nei casi di part-time a tempo determinato.

TELELAVORO

Per telelavoro si intende una modalità volontaria di prestazione lavorativa, anche a tempo determinato e/o parziale, effettuata presso il domicilio del lavoratore o in luogo fisso e diverso dalla sede aziendale. Con accordo tra le parti potranno essere previsti rientri periodici in azienda.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto alle ordinarie, sia come collocazione della prestazione nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, ferma restando una definita fascia di reperibilità.

Tutte le spese di acquisto, installazione e manutenzione degli strumenti necessari allo svolgimento dell'attività sono sostenute dall'azienda.

LAVORO AGILE

L'accordo 26 maggio 2021 introduce le linee guida per la disciplina dell'istituto, che sarà integrata entro il 2021.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

FONDO PENSIONE

Istituzione

La previdenza integrativa è realizzata attraverso il Fondo nazionale intercategoriale di pensione complementare per i lavoratori delle imprese aderenti alla Confapi (FONDAPI), costituito il 20 gennaio 1998 ed autorizzato all'esercizio dell'attività in data 16 maggio 2001.

Soggetti associati

Sono associati:

- i lavoratori non in prova che manifestino la volontà di aderirvi;
- le imprese che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati al Fondo;
- i dipendenti dalle associazioni sindacali firmatarie dei cc.cc.nn.l.

L'adesione dei lavoratori deve essere preceduta dalla consegna di una scheda informativa.

CONTRIBUTI

Il Fondo è alimentato mediante i seguenti contributi calcolati sulla retribuzione Fondapi (*):

- 2% a carico azienda;
- 1,20% a carico lavoratore. Se il lavoratore opta per un'aliquota superiore, questa viene calcolata sulla retribuzione t.f.r. (*);

nonché da una quota pari al 40% del trattamento di fine rapporto in corso di maturazione (per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 è prevista l'integrale destinazione del t.f.r. al Fondo).

Il contributo per gli apprendisti è pari all'1,6%.

L'obbligo contributivo a carico dell'azienda sussiste solo nei confronti degli aderenti al Fondo.

Ai lavoratori delle aziende Confimi che intendano applicare il c.c.n.l. Confapi, se già iscritti al Fondapi, saranno applicate le contribuzioni previste dal c.c.n.l. Confapi.

(*) La retribuzione Fondapi è composta da minimo contrattuale (comprensivo di E.d.r.), indennità di funzione, elemento retributivo per la 9ª ed 8ª categoria, mentre la retribuzione t.f.r. è quella utile alla determinazione del t.f.r.