

IPOTESI DI ACCORDO

Per il rinnovo del CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti

UNIONMECCANICA CONFAPI

FIM CISL

FIOM CGIL

UILM UIL

Roma, 29 luglio 2013

COSTITUZIONE DELLE PARTI

tra

▪ l'UNIONMECCANICA CONFAPI rappresentata da Pier Maria Mantelli, con l'assistenza della Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata – CONFAPI.

e

- la FIM - CISL, rappresentata da _____, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori – CISL
- la FIOM - CGIL, rappresentata da Michela Spera, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro – CGIL
- la UILM - UIL, rappresentata da _____, con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro – UIL

Le Parti sociali sopra richiamate ritengono la contrattazione collettiva quale strumento di regolazione dei rapporti di lavoro e quale elemento di promozione del consolidamento e sviluppo delle imprese.

Le Parti riconoscono il modello contrattuale strutturato su due livelli, di cui il primo nazionale di categoria, e il secondo aziendale e/o di categoria territoriale.

Da questa prospettiva le Parti intendono rispondere con il presente CCNL alle necessità di regolazione dei rapporti di lavoro del comparto della PMI metalmeccanica, e della installazione di impianti.

Vengono recepiti, nel presente CCNL, i sotto elencati Accordi Interconfederali sottoscritti da Confapi con Cgil, Cisl e Uil:

- ▲ 9 febbraio 2010 in materia di "Apprendistato professionalizzante";
- ▲ 26 luglio 2011 in materia di "Certificazione della malattia";
- ▲ 20 settembre 2011 in materia di "Rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità";
- ▲ 20 aprile 2012 in materia di "Rappresentanza";
- ▲ 20 aprile 2012 in materia di "Apprendistato";
- ▲ 23 luglio 2012 in materia di "Sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" e Intesa applicativa dello stesso sottoscritto il data 28 dicembre 2012;
- ▲ 18 settembre 2012 in materia di "Dimissioni e risoluzioni consensuali";
- ▲ 9 maggio 2013 in materia di "Detassazione per il 2013"

Eventuali Accordi Interconfederali e/o Intese che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale saranno oggetto di esame tra le Parti al fine di armonizzare, senza oneri né vantaggi rispettivi, le pattuizioni qui definite.

CONSIDERAZIONI PRELIMINARI

Con l'Accordo Interconfederale del 20.4.2012 in materia di rappresentanza sono state definite modalità condivise per la tutela dei diritti in materia di rappresentanza, validità ed effettività dei CCNL. A tale Accordo Interconfederale si richiamano le parti nella prospettiva di offrire un quadro certo e definito di regole condivise e vincolanti per tutte le parti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono nell'ambito della vigenza del presente CCNL di valutare l'opportunità di includere nel campo di applicazione del CCNL il comparto orafa, argentiero, della bigiotteria e della orologeria ed affini

DECORRENZA E DURATA

Il presente CCNL, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 1 giugno 2013 con scadenza al 31 ottobre 2016.

INCREMENTO DEI MINIMI PER LIVELLO

Categoria	1^ tranche dal 1° giugno 2013	2^ tranche dal 1° giugno 2014	3^ tranche dal 1° giugno 2015	TOTALE
1a				
2a				
3a				
4a				
5a	35	45	51	131
6a				
7a				
8a				
9a				

La tabella degli incrementi retributivi sopra riportata si basa sugli scostamenti inflattivi verificatesi per il triennio precedente, nonché sui riferimenti inflattivi vigenti per gli anni 2013, 2014, 2015.

Al costo contrattuale in tabella si deve sommare un importo di 5 euro mensili a carico azienda per ogni dipendente in virtù di quanto previsto al paragrafo Diritto alle Prestazioni della Bilateralità.

A decorrere dalla data di sottoscrizione della presente Intesa nei minimi tabellari sarà conglobato l'importo dell'Elemento distinto della retribuzione di cui all'Accordo Interconfederale del 31 luglio 1992

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto l'Elemento Perequativo, di è elevato a 485 euro.

Gli incrementi afferenti le retribuzioni relative ai mesi di giugno, luglio e agosto 2013 verranno erogati in unica soluzione unitamente alle competenze del mese di settembre 2013.

NUOVO ARTICOLO - DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITA'

La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che

sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

1. Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro;
2. i trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti;
3. a far data dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi mensili per 13 mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta;
4. per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui al precedente punto 3 è forfettariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto non va versato;
5. a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e del presente CCNL i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

a) "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"

- 18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS

b) "Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI"

- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato
- 3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore

c) "Fondo Sostegno al reddito"

- 28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore

d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro"

- 8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;

ms
D
P

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

▪ 12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale;

6. a partire dalla data di sottoscrizione della presente Intesa le aziende che applicano il CCNL verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23.07.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'ENFEA tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

ARTICOLO 4 – TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Quanto segue integra quanto già previsto dall' art. 4 del CCNL vigente.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di salute e sicurezza, con Particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Le imprese informeranno i lavoratori operanti a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, D.Lgs., 26 marzo 2001, n. 151.

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 effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 4-ter e comma 3, del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 come modificato dai successivi interventi legislativi, oltre alle attività stagionali definite dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazione, le Parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessita ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

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.

[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink.]

Part-time

Le Parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore.

Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro ad orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; di tipo verticale quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o dell'anno; di tipo misto quando, attraverso una combinazione delle precedenti modalità, sono previste giornate ad orario ridotto limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; in tale ultimo caso e nel caso in cui il part-time verticale comprenda i giorni del fine settimana, l'attivazione sarà oggetto di esame preventivo con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno così come previsto dalle norme vigenti, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

Il lavoro a tempo parziale, a seguito della richiesta da parte del lavoratore, è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.

Clausole flessibili ed elastiche

Possono essere concordate clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, nel rispetto di quanto di seguito previsto.

In tali casi il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso uno specifico atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente della rappresentanza sindacale unitaria o, in alternativa, a livello territoriale, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del comma precedente deve essere esercitata dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

Nel caso di variazione della collocazione temporale della prestazione al lavoratore sarà corrisposta per le ore oggetto di modifica una maggiorazione della retribuzione nella misura

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

onnicomprensiva pari al 10% da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentita, previo consenso del datore di lavoro, per una quantità annua non superiore al 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale e per le ore di lavoro prestate in aumento dovrà essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 15% da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il lavoratore che abbia aderito alle clausole flessibili o elastiche, previa comunicazione scritta da presentare con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei casi di cui al paragrafo "Richiesta del lavoratore di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale" e nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:

- altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni d'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 rispetto a quelle sopra riportate, come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e R.s.u o organizzazione sindacale territoriale stipulante il C.c.n.l. ovvero tra azienda e lavoratore interessato.

Lavoro supplementare e straordinario

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano i settori disciplinati dal presente CCNL come ad esempio punte di intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, previa comunicazione alle RSU e salvo comprovati impedimenti individuali. Il lavoro supplementare è consentito fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50% della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con una maggiorazione onnicomprensiva del 10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Per le prestazioni eccedenti tale limite annuo la maggiorazione onnicomprensiva sarà pari al 20%.

Lavoro in somministrazione

E' rinviata alla contrattazione di II livello la eventuale definizione di quanto previsto dall'art. 1, comma 1-bis, secondo periodo, del D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001.

ARTICOLO 7 – TRASFERTE

Misura dell'indennità	dal 1 gennaio 2014
Trasferta intera	42,80
Quota per il pasto meridiano o serale	11,72
Quota per il pernottamento	19,36



ARTICOLO 10 – CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Norme generali

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D. Lgs. n. 167/2011, recepito dall'Accordo Interconfederale in materia del 20.4.2012, e al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove.

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle categorie dalla 3^a alla 7^a, con riferimento, per quest'ultima, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata a quanto previsto dai commi 3-bis e 3-ter dell'art.2 del D IGS n. 167/2011 . (in fase di stesura del testo contrattuale le parti provvederanno ad esplicitare circa le suddette disposizioni)

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del vigente CCNL.

Durata del contratto

La durata minima del contratto è di 6 mesi; la durata massima del contratto è pari a 36 mesi. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi.

Saranno assunti lavoratori con inquadramento finale in 7^a, 8^a e 9^a categoria solo se in possesso di laurea inerente. Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3^a, così come stabilito dall'art.11 lettera C) punto II e punto III (linee a catena), al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrate in 3^a cat; 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 cat, la durata massima sarà pari a 24 mesi.

Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato:

I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale svolti, per la durata di almeno 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purchè non separati da interruzioni superiori a un anno e purchè si riferiscano alle stesse attività. In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di sei mesi .

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

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

Cap. A -Formazione

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività

Handwritten signature in blue ink on the left margin.

Handwritten initials 'SR' in blue ink on the left margin.

Handwritten initials 'AB' in blue ink on the left margin.

Handwritten initials 'R' in blue ink on the left margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten initials 'AM' in blue ink on the right margin.

Handwritten initials 'B' in blue ink on the right margin.

Multiple handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.

lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico-professionali e specialistiche da conseguire (standard professionali di riferimento).

Le parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti in via esemplificativa dal vigente CCNL – allegato 2 profili formativi (che saranno allegati in fase di stesura anche al presente contratto) o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

Le parti in via esemplificativa individuano le seguenti tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza e dei servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza e utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Cap. B - Ore di Formazione

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento.

La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del D. Lgs. n. 167/2011.

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino, le Parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello standard definito nel CCNL da depositarsi presso l'ENFEA ai fini dell'aggiornamento del libretto formativo del cittadino.

Cap. C - Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza asseverata dall'ente bilaterale interconfederale ENFEA .

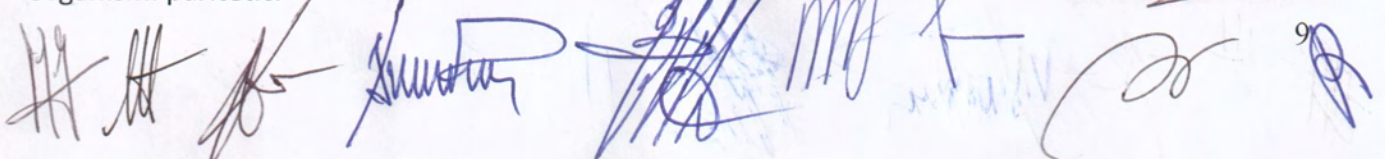
Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 167/2011, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione. Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Cap. D – Piano formativo individuale

Le Parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI , il cui schema è allegato al presente CCNL, il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale.

Organismi paritetici



Il servizio inerente le iniziative per lo sviluppo dell'apprendistato - "Diritto alle prestazioni della bilateralità", previsto dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e dalla relativa Intesa Applicativa del 28 dicembre 2012, è gestito tramite l'ENFEA che è chiamato ad operare per la raccolta dei Piani Formativi Individuali e la validazione degli stessi rispetto alla coerenza con i modelli previsti dal CCNL nonché per la formazione sia dell'apprendista che del tutor aziendale.

Assunzione

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto.

Nella lettera di assunzione oltre alle indicazioni di cui all'art 1 saranno precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, la categoria di ingresso, la progressione di cui al successivo paragrafo "Inquadramento e retribuzione" e la categoria di destinazione.

Alla lettera di assunzione verrà allegato il piano formativo individuale.

Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto.

La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Inquadramento e retribuzione

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione.

La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo.

Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello.

Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

La durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata fatte salve diverse intese fra le Parti contraenti.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
36	12	12	12
30	10	10	10
24	8	8	8

La durata del contratto di apprendistato è determinata nelle seguenti misure massime in relazioni alle qualifiche da conseguire:

- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 5° e 6° categoria
- 30 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 4° e 9° categoria

- 24 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 3°, 7° e 8° categoria

Gratifica natalizia

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità ragguagliata a 173 ore della retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Trattamento di malattia e infortunio

Per quanto riguarda il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, si applica quanto previsto dagli artt. 49 e 50 del vigente CCNL

Previdenza complementare

Per i lavoratori di cui al presente CCNL che si iscrivono a FONDAPI, le aziende, a decorrere dal 1 gennaio 2013, contribuiscono con un'aliquota pari all'1,6% della retribuzione ragguagliata al valore cumulato di minimi tabellari ed elemento retributivo per la 7^a categoria.

La stessa contribuzione di cui al comma precedente è dovuta dai lavoratori iscritti, mediante trattenuta mensile in busta paga, salvo l'esercizio di opzioni individuali per contribuzioni più elevate.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Dichiarazione comune

Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

Le parti, pertanto, si impegnano, per incentivare il ricorso all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, a diffondere le Convenzioni stipulate con gli Istituti Tecnici e professionali, con le Università e con gli istituti di ricerca quali buone prassi attivate nei territori.

ARTICOLO 20 - ORARIO DI LAVORO

La durata massima settimanale del lavoro ordinario rimane confermata in 40 ore.

Essa, al fine di meglio rispondere alle oscillazioni del mercato, può essere computata, anche come durata media in un periodo non superiore ai 12 mesi secondo quanto previsto nel paragrafo relativo all'orario plurisettimanale e dal comma 7 del presente articolo, e salvi gli Accordi aziendali in materia.

SEGUE ART. 20 CCNL UGENTE

ARTICOLO 25 - CONTRAZIONE TEMPORANEA DELL'ORARIO DI LAVORO

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni e mobilità e di contratti di

solidarietà, le Parti convengono che a fronte di casi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

In casi di necessità di sospensioni dell'attività lavorativa, previo un esame con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi i termini previsti dalle procedure relative al primo comma, potrà essere utilizzato, anche in modo collettivo, quanto accantonato in conto ore oltre che le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

Art.23 Flessibilità dei regimi di orario

3 comma : " I regimi di flessibilità comporteranno compensazioni di orario nei 12 mesi tali da lasciare invariato mediamente il normale orario di lavoro. Questi non potranno superare il limite di 45 ore settimanali ed essere inferiori a 35 ore settimanali; le compensazioni potranno attuarsi anche tramite modalità equivalenti. Rimane ferma la normale retribuzione del lavoro per 40 ore settimanali.

4 comma : " Fermo restando quanto previsto al comma precedente, tutte le aziende potranno utilizzare la flessibilità anche con un orario di lavoro settimanale da un minimo di 32 ore settimanali ad un massimo di 48 ore settimanali"

5 comma : " Nel caso sopra indicato, qualora L'orario settimanale sia inferiore a 35 ore o superiore a 45 ore, sarà possibile effettuare un massimo di 72 ore all'anno solare oltre le 40 ore settimanali. Qualora, invece, l'orario di lavoro sia compreso tra le 35 e le 45 ore settimanali, non troverà applicazione tale limite".

Resta inteso che il contenuto dei commi non richiamati rimane invariato.

BANCA ORE

E' istituita la "Banca ore" per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate secondo la disciplina appresso definita.

Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni attualmente previste dal Contratto nazionale nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria.

I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità del "Conto ore".

Per le ore di straordinario che confluiscono nella "Banca ore" verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo .

Ai lavoratori che, nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale.

Alle R.S.U., saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità ed alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti di cui all'art. 22.

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

Dichiarazione comune

le parti si danno reciprocamente atto che:

1. la scelta effettuata dal lavoratore circa l'accantonamento delle ore di straordinario in "Banca ore" riguarda l'insieme, non frazionabile, delle ore effettuate nel mese;
2. le ore accantonate nella "Banca ore" sono disponibili per il lavoratore alle condizioni previste dal contratto a decorrere dal mese successivo al loro accantonamento.

ARTICOLO NUOVO - SOSTEGNO AL REDDITO / WELFARE INTEGRATIVO

Le Parti, in relazione all'articolo "Diritto alle prestazioni della bilateralità" si impegnano a individuare tutti i possibili interventi condivisi in materia per garantire la piena operatività del Fondo Sostegno al Reddito, quale strumento di welfare integrativo degli strumenti previsti per legge, previsto dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e dalla relativa Intesa Applicativa del 28 dicembre 2012, gestito all'interno di ENFEA attraverso l'apposita gestione separata.

A tal fine le Parti definiranno modalità e tipologie di intervento inerenti il sostegno al reddito e il welfare integrativo da indicare al relativo Fondo operante presso ENFEA.

In questo contesto le Parti valuteranno le possibili iniziative ritenute idonee per sviluppare azioni a sostegno delle aziende e finalizzate alla garanzia della copertura salariale in caso di malattie mediante ricorso al fondo mutualistico istituito nell'ambito delle risorse raccolte per il Fondo Sostegno al Reddito.

ARTICOLO 50 – TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Le parti per la complessità della materia, nell'intento di garantire i pieni diritti ai lavoratori e in attesa della definizione della piena operatività del Fondo Sostegno al Reddito istituito presso ENFEA, convengono di procedere ai necessari approfondimenti in materia.

In questo contesto le Parti valuteranno le possibili iniziative ritenute idonee per sviluppare azioni a sostegno delle aziende e finalizzate alla garanzia della copertura salariale in caso di malattie mediante ricorso al fondo mutualistico istituito nell'ambito delle risorse raccolte per il Fondo Sostegno al Reddito.

Le parti convengono, pertanto, che il confronto relativo ad eventuali modifiche inerenti il trattamento economico di malattia previsto dall'art.50 è da considerarsi strettamente correlato alle sopra citate verifiche.

ARTICOLO 55 – DIRITTO ALLO STUDIO ED ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

ARTICOLO 57 – FACILITAZIONI PARTICOLARI PER LA FREQUENZA AI CORSI E PER GLI ESAMI DEI LAVORATORI STUDENTI

(da inserire come premessa ad entrambi gli articoli)

Le parti convengono di attivare una apposita commissione finalizzata a realizzare durante la fase di stesura del testo contrattuale una semplificazione delle normative contrattuali di cui agli art.

55 e 57 rendendole coerenti e compatibili con l'evoluzione della legislazione in materia.

ARTICOLO 56 – PATTO FORMATIVO

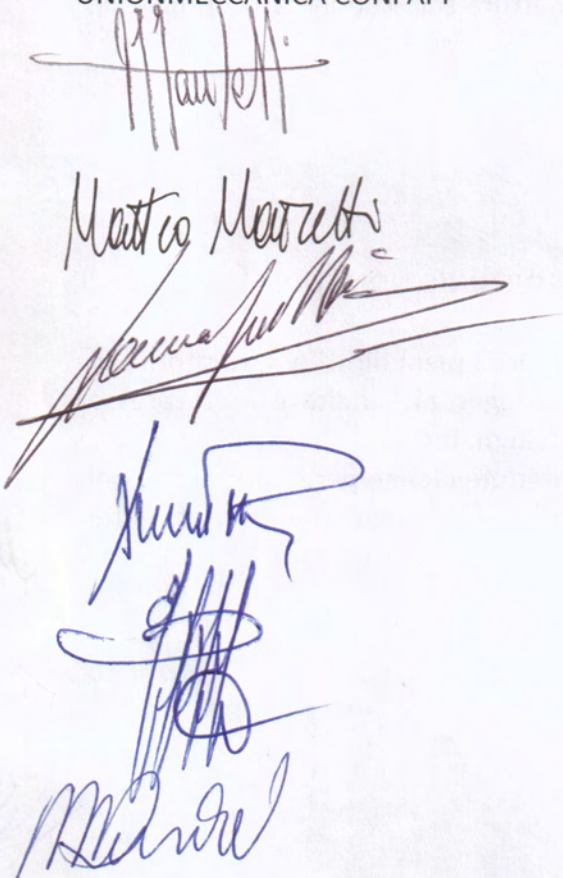
Le Parti si impegnano ad incentivare attività di formazione “on the job” e a promuovere ogni utile iniziativa per sviluppare l’accesso alle risorse previste dal FAPI il Fondo Interprofessionale per la Formazione Permanente e Continua.

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti in attesa che la materia relativa alla misurazione della rappresentatività e alla titolarità ed efficacia della contrattazione venga regolata a livello confederale secondo quanto previsto dall’Accordo Interconfederale del 20 aprile 2012, si danno atto che la validità del presente CCNL è data dalla sottoscrizione delle Organizzazioni Sindacali di Categoria maggiormente rappresentative e dal voto certificato, tramite referendum, dei lavoratori interessati.

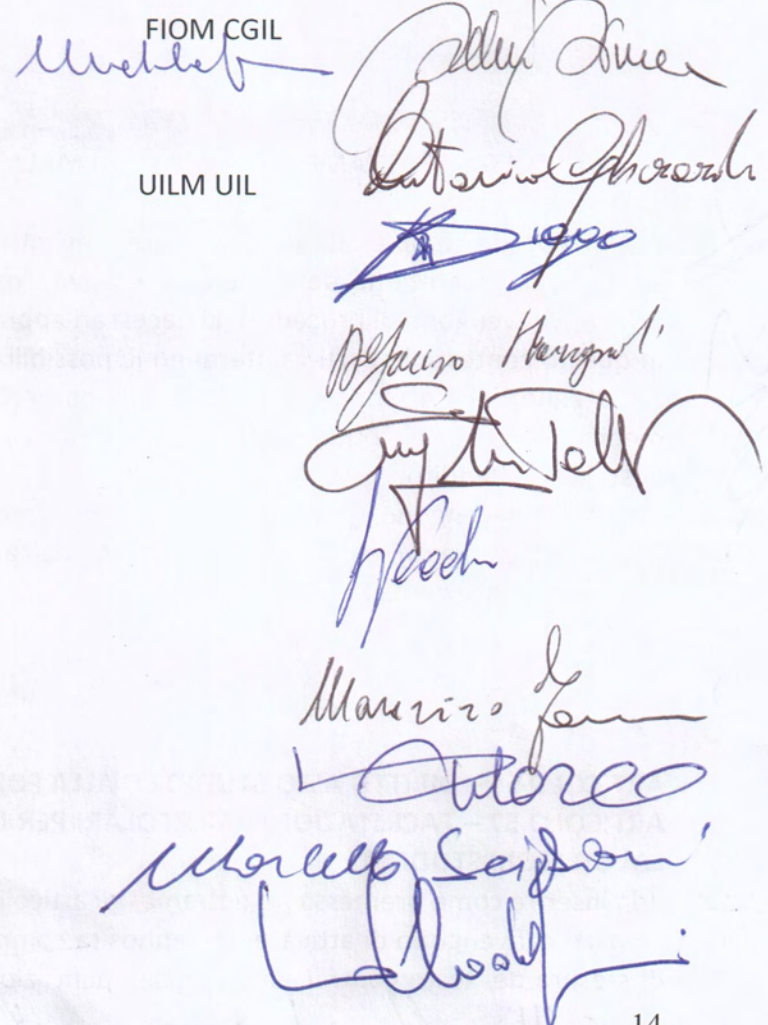
Letto, confermato e sottoscritto.

UNIONMECCANICA CONFAPI



Handwritten signatures in blue ink for UNIONMECCANICA CONFAPI, including a large signature at the top and several others below.

FIM CISL



Handwritten signatures in blue ink for FIM CISL, FIOM CGIL, and UILM UIL, including a signature for FIM CISL at the top and several others below.