

Meccanici e oreficeria - Metalmeccanica pmi - Confapi

29/06/2021

SCHEMA DI SINTESI**Fonti di riferimento**

c.c.n.l. 3 luglio 2017

Accordo 2 maggio 2018 assistenza integrativa

Accordo 5 giugno 2018 minimi tabellari dal 1° giugno 2018

verbale 5 giugno 2019, minimi, indennità di trasferta e di reperibilità

comunicato 20 maggio 2020

verbale 10 giugno 2020

accordo 12 gennaio 2021

ipotesi 26 maggio 2021

Verbale 11 giugno 2021

Parti stipulanti

CONFAPI

UNIONMECCANICA-CONFAPI

e

FIM-CISL;

FIOM-CGIL;

UILM-UIL.

Decorrenza e durata

1° giugno 2021 – 31 dicembre 2024

Campo di applicazione

Piccole e medie industrie appartenenti al settore metalmeccanico; stabilimenti che lavorano prodotti di oreficeria, gioielleria, argenteria o bigiotteria prevalentemente in metalli e/o materiali preziosi; aziende che eseguono presso terzi le attività regolate dal contratto collettivo; attività di formazione professionale svolte da enti che le erogano anche a favore di imprese regolate dal contratto collettivo.

INQUADRAMENTO DEL LAVORATORE

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(*); - manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali(**); - inservienti e simili.
2a categoria	Impiegati e operai	Lavoratori che: - svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare; - con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.
3a categoria	Impiegati e operai	Lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro; Lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.
4a categoria	Impiegati e operai	Lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono: cognizioni tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro e la interpretazione del disegno, conseguiti in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità conseguite mediante il necessario tirocinio. Tali lavoratori devono compiere con perizia i lavori loro affidati inerenti la propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate. Lavoratori qualificati che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.
5a categoria	Impiegati, intermedi,	Lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria della 4a categoria, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di

	operai	<p>particolare e personale competenza, operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi.</p> <p>Lavoratori che, senza possedere il requisito di cui alla alinea seguente, guidano e controllano con apporto di competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa per la condotta e il risultato delle lavorazioni.</p> <p>Lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure vevolvi per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.</p>
6a categoria	Impiegati, intermedi, operai	<p>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.</p> <p>Lavoratori che, senza possedere i requisiti di cui alla alinea seguente, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta e i risultati delle lavorazioni.</p> <p>Lavoratori del settore oreficeria che con le caratteristiche di cui al primo alinea della declaratoria della 5ª categoria nello svolgimento delle proprie attività sono in possesso di elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico e, operando unicamente sulla scorta degli obiettivi da raggiungere, propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure aziendali e dei corrispondenti livelli di responsabilità, modifiche e varianti su apparati di particolare complessità e/o prototipi, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità e agiscono con particolare autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico non disgiunte da capacità di intervento, di analisi e diagnostica nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini. L'individuazione dei lavoratori con i requisiti sopra ricordati sarà effettuata nell'ambito tassativo delle figure professionali di seguito indicate.</p> <p>Lavoratori che, con le caratteristiche di cui al terzo alinea della categoria precedente, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di importante reparto, lavorazione o ufficio.</p>
7a categoria	Impiegati con funzioni direttive	Lavoratori, sia tecnici che amministrativi, che, con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.
8a categoria	Impiegati con funzioni direttive	Lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 7a categoria e a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi, fondamentali della azienda o che svolgono attività di alta specializzazione e importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.
8a categoria Q	quadri	Lavoratori con funzioni direttive che siano preposti ad attività che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di servizi e aree fondamentali dell'azienda e che operino con ampia discrezionalità di poteri, al fine di realizzare i programmi stabiliti dalla direzione aziendale, oppure lavoratori che realizzino studi di progettazione o di pianificazione operativa, provvedendo alla loro impostazione, sviluppo e relativi completi piani di lavoro, mediante anche la ricerca di sistemi e metodologie innovative.
9a categoria	Impiegati con funzioni direttive	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.
9a categoria Q	quadri	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 decisionale, per la realizzazione degli obiettivi dell'azienda.

(*) A decorrere dal 1° ottobre 2021 tali lavoratori devono essere inquadrati nella 2ª categoria

(**) A decorrere dal 1° gennaio 2023 tali lavoratori devono essere inquadrati nella 2ª categoria

ASPETTI RETRIBUTIVI

Retribuzione mensile

Divisore orario: 173

Divisore giornaliero: 26

Elementi della retribuzione mensile: minimo (compresa contingenza), E.d.r. confederale, scatti di anzianità, indennità di funzione quadri, elemento retributivo (9a e 8a cat.); superminimo collettivo di categoria (1a cat.).

Tablette retributive

Minimi retributivi in vigore dal 1° giugno 2021

Categoria	Minimo fino al 31 maggio 2021	Aumento	Minimo dal 1° giugno 2021	Aumento	Minimo dal 1° giugno 2022	Aumento	Minimo Dal 1° giugno 2023	Aumento	Minimo Dal 1° giugno 2024	Totale aumento
1	€ 1.341,42	€ 16,79	€ 1.358,21	€ 16,79	€ 1.375,00	€ 18,25	€ 1.393,25	€ 24,10	€ 1.417,35	€ 75,93
2	€ 1.481,45	€ 18,55	€ 1.500,00	€ 18,55	€ 1.518,55	€ 20,16	€ 1.538,71	€ 26,61	€ 1.565,32	€ 83,87
3	€ 1.643,71	€ 20,58	€ 1.664,29	€ 20,58	€ 1.684,87	€ 22,36	€ 1.707,23	€ 29,53	€ 1.736,76	€ 93,05
4	€ 1.714,97	€ 21,47	€ 1.736,44	€ 21,47	€ 1.757,91	€ 23,34	€ 1.781,25	€ 30,81	€ 1.812,06	€ 97,09
5	€ 1.837,07	€ 23,00	€ 1.860,07	€ 23,00	€ 1.883,07	€ 25,00	€ 1.908,07	€ 33,00	€ 1.941,07	€ 104,00
6	€ 1.969,67	€ 24,66	€ 1.994,33	€ 24,66	€ 2.018,99	€ 26,81	€ 2.045,80	€ 35,38	€ 2.081,18	€ 111,51
7	€ 2.113,13	€ 26,46	€ 2.139,59	€ 26,46	€ 2.166,05	€ 28,76	€ 2.194,81	€ 37,96	€ 2.232,77	€ 119,64
8	€ 2.298,00	€ 28,77	€ 2.326,77	€ 28,77	€ 2.355,54	€ 31,27	€ 2.386,81	€ 41,28	€ 2.428,09	€ 130,09
9	€ 2.555,60	€ 32,00	€ 2.587,60	€ 32,00	€ 2.619,60	€ 34,78	€ 2.654,38	€ 45,91	€ 2.700,29	€ 144,69

Scatti di anzianità

Maturazione: dal 1° marzo 2008, 5 scatti biennali.

Decorrenza: dal mese immediatamente successivo a quello di compimento del biennio.

Passaggio di livello: l'importo degli scatti già maturati viene rivalutato.

Importi: cat. 9Q e 9: € 45,96; cat. 8Q e 8: € 40,95; cat. 7: € 36,41; cat. 6: € 32,43; cat. 5: € 29,64; cat. 4: € 26,75; cat. 3: € 25,05; cat. 2: € 21,59; cat. 1: € 18,49.

Per i lavoratori confermati in servizio al termine del periodo di apprendistato, ai fini degli scatti l'anzianità di servizio maturata durante il periodo di apprendistato viene computata nella misura del 65%.

Indennità

- **Indennità di cassa:** impiegati normalmente adibiti ad operazioni di cassa con carattere di continuità, con responsabilità per errori nella gestione nella misura del 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza;

- **Indennità di trasferta:** a tutti i lavoratori inviati in trasferta, escluso il personale direttivo spetta una diaria e un compenso per il tempo di viaggio nelle misure indicate dal CCNL Uno specifico trattamento è previsto in caso di malattia, infortunio e ricovero ospedaliero durante la trasferta.

Dal 1° giugno 2021

Indennità di trasferta	Dal 1° giugno 2021
Trasferta intera	€ 44,12
Quota pasto meridiano o serale	€ 11,92
Quota pernottamento	€ 20,28

- **Indennità di reperibilità:** sono previsti specifici compensi per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità, con le modalità e nei casi individuati nel contratto. La reperibilità può essere richiesta secondo diverse articolazioni: oraria, giornaliera, settimanale. Le prestazioni effettuate durante la reperibilità sono retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive rispetto al normale orario contrattuale. Il trattamento di reperibilità è escluso dalla base di calcolo del TFR.

Dal 1° giugno 2021

	16h (gg lavorato)	24 h (gg libero)	24 h (festive)	6 gg	6 gg con festivo	6 gg con festivo e gg libero
Superiore al 5° livello	€ 6,78	€ 11,15	€ 11,74	€ 45,06	€ 45,66	€ 50,02
4° e 5° livello	€ 5,90	€ 9,26	€ 9,93	€ 38,75	€ 39,43	€ 42,78
1°, 2°, 3° livello	€ 4,95	€ 7,45	€ 8,05	€ 32,22	€ 32,82	€ 35,32

- **Indennità di alta montagna e sottosuolo:** spetta ai lavoratori che prestino la loro attività a oltre 1500 metri di altezza o nel sottosuolo; l'importo è concordato a livello sindacale;

- **Indennità di disagiata sede:** spetta ai lavoratori che svolgono la loro attività in luoghi lontani da centri abitati e non collegati con mezzi pubblici; l'importo è concordato tra le parti.

Bilateralità

Dal 29 luglio 2013 le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 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 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 C.C.N.L.. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Retribuzione ultraminimale

Superminimo individuale – Operai

A partire dall'anno 2009, agli operai in forza al 31 dicembre 2008 viene riconosciuta una erogazione annua – da liquidare con la retribuzione di dicembre – ragguagliata a 11 ore e 10 minuti a titolo di superminimo individuale non assorbibile (CCNL 25 gennaio 2008).

Premio di risultato

È determinato annualmente in relazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi per obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Gli importi da erogare sono calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alla RSU entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza; hanno diritto alla corresponsione del premio i lavoratori in forza a tale data.

Elemento perequativo

Viene corrisposto ai soli lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali dipendenti da aziende dove non operano forme di contrattazione integrativa con contenuti economici.

L'elemento deve essere erogato con la retribuzione del mese di giugno, nella misura di € 485, ai lavoratori in forza al 1° giugno dello stesso anno che nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente hanno percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da voci stabilite dal contratto nazionale di categoria.

L'elemento perequativo è onnicomprensivo e non concorre alla determinazione del TFR.

Tredicesima mensilità

Corresponsione: nel mese di dicembre

Misura: una mensilità (ragguagliata a 173 ore) della retribuzione in atto (per gli operai a cottimo si fa riferimento al guadagno medio del trimestre precedente).

Maturazione: per dodicesimi, le frazioni di mese superiori a 15 giorni valgono come mese intero, mentre quelle inferiori non vengono considerate.

RAPPORTO DI LAVORO

Prova

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

Durata ridotta: si applica ai lavoratori che:

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

Esenzione dal periodo: il contratto prevede l'esenzione dalla prova in caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa

azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento, mentre nel caso di periodi più brevi, la durata del periodo di prova è ridotta nella stessa misura.

Orario di lavoro

Orario settimanale

40 ore realizzate anche con diverse distribuzioni/articolazioni in un periodo massimo di 12 mesi.

Turnisti

Impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni su 7: la durata normale dell'orario di lavoro può risultare da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore a settimana.

Lavoratori discontinui

Sono suddivisi in 5 raggruppamenti (da A ad E) a seconda delle mansioni svolte; il loro orario di lavoro settimanale può essere di 48, 44 o 40 ore cui corrisponde un orario giornaliero pari, rispettivamente a 10, 9 o 8 ore. Per i lavoratori assunti con un orario di lavoro normale pari a 48 ore settimanali, l'orario di lavoro deve essere computato come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi.

Giorni festivi

Oltre a quanto previsto dalla legge sono considerati festivi la ricorrenza del Santo Patrono e i giorni di riposo compensativo domenicale.

Dal 1° gennaio 2009 agli operai dovrà essere corrisposta un'erogazione pari a un'ora e 20 della retribuzione per ciascuna festività infrasettimanale e per la festività dell'Epifania che cada di sabato o di domenica.

Flessibilità

Quando l'azienda ricorre al regime di flessibilità, l'orario settimanale non può superare il limite di 45 ore ed essere inferiore a 35 ore. La compensazione deve avvenire nell'arco di 12 mesi. Possono essere adottati anche sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali con orario minimo di 32 ore e massimo di 48 ore settimanali. In questo caso, se l'orario è inferiore a 35 ore o superiore a 45 ore settimanali è previsto un limite (72 ore annue) al superamento dell'orario normale di 40 ore settimanali. Per le ore prestate oltre le 40 ore settimanali, a decorrere dal 1° febbraio 2008, spetta una maggiorazione del 15% per le prestazioni dal lunedì al venerdì e del 20% per le ore prestate al sabato.

Banca ore

Possono esservi accantonate tutte le ore di lavoro straordinario prestate nell'anno solare. Se il lavoratore richiede il pagamento dello straordinario, la liquidazione deve essere effettuata nel bimestre successivo a quello di maturazione; 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.

	lavoro non a turni	lavoro a turni
a) Straordinario diurno	10%	10%
b) Straordinario festivo oltre le 8 ore	27,5%	27,5%
c) Straordinario festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore	17,5%	17,5%
d) Straordinario notturno prime 2 ore	25%	20%
Straordinario notturno ore successive	25%	22,5%
e) Straordinario notturno festivo oltre le 8 ore	37,5%	32,5%
f) Straordinario notturno festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore	27,5%	25%

Il godimento dei riposi accantonati avviene con le stesse modalità previste per il recupero della ROL.

Banca ore solidale

Può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, per le situazioni di grave necessità che abbiano determinato fra i lavoratori dell'Azienda l'esigenza di aiutare i colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di P.a.r. accantonate in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili. L'Azienda informa i Lavoratori dell'attivazione della Banca delle ore solidale e riceve le disponibilità ad aderire da parte degli stessi.

Le quote di ferie aggiuntive e di P.a.r. cedibili sono quelle accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.

Le quote di ferie aggiuntive e di P.a.r. ceduti e confluiti nella Banca ore solidale sono valorizzati sulla base della retribuzione goduta dal Lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata è divisa per la retribuzione oraria del Lavoratore fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore di permesso a cui egli ha diritto.

Le ore sono cedute al loro valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione sono applicate sulle ore di permesso fruito dal Lavoratore beneficiario.

Nell'accordo o regolamento aziendale sono stabiliti:

- le situazioni per le quali si decide di avviare l'istituto;

- il periodo entro il quale i dipendenti devono manifestare in forma scritta la loro volontà di cedere le ferie aggiuntive non fruita e/o i P.a.r. accantonati in conto ore e la quantità minima di ore cedibili;
- l'eventuale modalità di partecipazione aziendale;
- i tempi tecnici necessari per avviare praticamente l'istituto;
- le modalità ed il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere di tali permessi aggiuntivi;
- l'eventuale proroga dell'istituto;
- la gestione degli eventuali residui della Banca ore solidale non fruiti; in mancanza di regolamentazione aziendale, gli eventuali residui della Banca ore solidale rientreranno nella disponibilità dei Lavoratori cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute.

Lavoro straordinario, notturno e festivo maggiorazioni

Le maggiorazioni sono da calcolare sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto (per i cottimisti anche sulla percentuale minima di cottimo).

Tipologia della prestazione	Percentuale di maggiorazione	
	lavoro non a turni	lavoro a turni
a) Lavoro straordinario diurno	20%	20%
b) Lavoro notturno fino alle ore 22	25%	25%
oltre le ore 22	35%	25%
c) Festivo	55%	55%
d) Festivo con riposo compensativo	10%	10%
e) Straordinario festivo oltre le 8 ore	55%	55%
f) Straordinario festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore	35%	35%
g) Straordinario notturno prime 2 ore	50%	40%
ore successive	50%	45%
h) Notturno e festivo	60%	55%
i) Notturno festivo con riposo compensativo	35%	30%
l) Straordinario notturno festivo oltre le 8 ore	75%	65%
m) Straordinario notturno festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore	55%	50%

Limiti per il lavoro straordinario: 2 ore giornaliere, 10 settimanali (8, per gli addetti ai reparti di produzione) e 250 annue. Il limite annuo è elevato a 280 ore per le attività di riparazione aeronautica, navale e impiantistica. L'accordo di rinnovo 25 gennaio 2008 dispone che per le attività di manutenzione, installazione e montaggio, il limite individuale allo straordinario annuo è stabilito in 260 ore e per l'effettuazione di tali prestazioni non è necessaria informativa preventiva alla RSU. La RSU deve essere informata preventivamente, invece, sull'effettuazione dello straordinario oltre le 48 ore annue per i lavoratori giornalieri e oltre le 40 ore annue per i turnisti.

Lavoro notturno definizione: decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino e non si considera notturno il lavoro compiuto dalle ore 6, nel limite di un'ora al giorno, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.

Ferie e permessi annui

Ferie

- lavoratori con anzianità fino a 10 anni: 4 settimane;
- lavoratori con anzianità da 11 a 18 anni: 4 settimane e 1 giorno;
- lavoratori con oltre 18 anni di anzianità: 5 settimane.

Ferie lavoratori migranti

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi di origine dei lavoratori migranti, le richieste in tal senso motivate dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi previsti dal Contratto eventualmente disponibili saranno considerate nella misura del 2% nelle aziende con più di 50 dipendenti e del 3% per le aziende con più di 150 dipendenti.

Festività sopresse

32 ore di permesso retribuito assorbite nei permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro (ROL).

Riduzione orario di lavoro (ROL)

104 ore annue, comprensive delle 32 ore spettanti a fronte delle ex festività. Ai turnisti che prestano la propria opera in sistemi di turnazioni di 15 o più turni settimanali - comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica - è riconosciuto un ulteriore permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso.

Assenze

Malattia

Impiegati e operai

Comporto:

- anzianità fino a 3 anni, 6 mesi;

- anzianità da 3 a 6 anni, 9 mesi;
- anzianità oltre 6 anni, 12 mesi.

Nel caso di più malattie, i periodi indicati si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei 3 anni precedenti ogni ultimo episodio morboso. Sono previsti periodi di comporta più lunghi nei casi di malattie particolarmente gravi e di lunga durata

Trattamento economico :

- anzianità fino a 3 anni:
 - primi 2 mesi, 100%;
 - successivi 4 mesi, 50%;
- anzianità da 3 a 6 anni:
 - primi 3 mesi, 100%;
 - successivi 6 mesi, 50%;
- anzianità oltre 6 anni:
 - primi 4 mesi, 100%;
 - successivi 8 mesi, 50%.

Apprendisti

Come i lavoratori qualificati.

Infortunio sul lavoro e malattia professionale

Impiegati e operai

Comporto: fino a guarigione clinica (infortunio) o fino a quando l'INAIL corrisponde l'indennità per invalidità temporanea (malattia professionale).

Trattamento economico: come la malattia.

Apprendisti

Come i lavoratori qualificati.

Maternità

Per il periodo di astensione obbligatoria, 100% della retribuzione globale.

Congedo matrimoniale

15 giorni consecutivi di calendario retribuiti.

Dal 1° gennaio 2009, l'azienda deve integrare l'indennità per gli operai fino a garantire loro lo stesso trattamento riservato agli impiegati.

Aspettativa

Ai lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio (7 anni, se la richiesta è motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato) può essere concesso un periodo di aspettativa, non frazionabile e non retribuito, fino a 6 mesi. A questo titolo non può assentarsi contemporaneamente più dell'1% della forza occupata nell'unità produttiva.

Vittime di violenza di genere

Le lavoratrici interessate hanno diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito della durata massima di 6 mesi (fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro, art. 24, c. 4, D.Lgs. 80/2015). Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni. Alle lavoratrici è riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo non superiore a 12 mesi e le stesse sono agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa. Si potrà altresì applicare la disciplina in materia di ferie e par solidali.

Diritto allo studio

150 ore di permessi retribuiti nel triennio, utilizzabili anche in un solo anno purché le ore di frequenza ai corsi siano almeno il doppio di quelle richieste come permesso.

Per la frequenza a corsi sperimentali per il recupero della scuola dell'obbligo, per l'alfabetizzazione degli adulti e di lingua italiana per gli stranieri, i permessi retribuiti sono elevati a 250 ore nel triennio. Ai lavoratori che frequentano l'ultimo biennio per il conseguimento del diploma di scuola media superiore, spettano 40 ore di permesso retribuito per non più di 2 anni nel corso del rapporto di lavoro, cumulabili con i benefici previsti per i lavoratori studenti. (Dal 1° gennaio 2012, ai lavoratori che intendono frequentare, anche in orari non coincidenti con l'orario di lavoro, l'ultimo triennio per il conferimento di un diploma di scuola media superiore attinente alle mansioni svolte sono concesse ulteriori 40 ore annue di permesso retribuito, per non più di tre anni nel corso del rapporto di lavoro).

Per l'esercizio del diritto allo studio e per la formazione professionale può assentarsi contemporaneamente non più del 2% della forza occupata nell'unità produttiva o nell'azienda e comunque non più del 3% complessivamente.

In particolare la tipologia dei corsi ammissibili, gli istituti erogatori, nonché i permessi retribuiti a carico del monte ore sono specificati come segue:

	Tipologia corsi (1)	Istituti erogatori	Permessi retribuiti a carico del monte ore di cui al comma 1	Rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai corsi
A)	Corsi per l'alfabetizzazione e l'assolvimento dell'obbligo di	Centri Provinciali di Istruzione per gli Adulti, di cui all'art. 1, c. 632 della	250 ore triennali.	2/3 sino a concorrenza delle

	istruzione degli adulti finalizzati al conseguimento dei livelli 1 e 2 del QEQ.	legge 27 dicembre 2006, n. 296 e del decreto del MIUR del 25 ottobre 2007.		250 ore (2).
B)	Corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolare l'integrazione.			
C)	Corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio che faccia riferimento ai livelli 3 e 4 del QEQ.	Istituti di istruzione e istituzioni formative del sistema di le FP e IFTS legalmente riconosciuti a livello statale o regionale.	150 ore triennali.	1/2 sino a concorrenza delle 150 ore (3).
D)	Corsi volti a conseguire un titolo di istruzione terziaria (livelli 5, 6, 7, 8 del QEQ).	Università, ITS.	150 ore triennali.	

(1) Vedi Quadro sinottico di referenziazione delle qualificazioni pubbliche nazionali, allegato al CCNL.

(2) È possibile fruire di due ore di permesso ogni tre ore di corso.

(3) È possibile fruire di un'ora di permesso ogni due ore di corso.

Gli studenti di cui alla lettera D) possono fruire di 16 ore, non a carico del monte ore, per la preparazione di ogni ulteriore esame qualora siano già state fruite le 150 ore e superati 9 esami nel triennio. A tali fini non sono considerati esami tutte le cosiddette prove in itinere, quali, ad esempio, esoneri, parziali, idoneità.

Gli studenti di cui alla lettera D) possono fruire, ogni triennio o frazione, dei permessi retribuiti per un periodo pari al doppio della durata del corso.

Formazione continua

Dal 1° novembre 2017 i lavoratori in forza a tempo indeterminato parteciperanno a percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro capite nell'arco di ogni triennio, realizzabili secondo le modalità che verranno elaborate congiuntamente al Fapi, elaborando progetti aziendali ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali. La formazione in materia di sicurezza (art. 37 D.Lgs. 81/2008) non è computabile ai fini della formazione di cui si tratta. Per tali iniziative formative le aziende aderenti all'Ebm beneficeranno di un contributo fino ad 1/3 del monte ore di cui sopra.

Ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, entro la fine del secondo anno del triennio, che non siano stati coinvolti in percorsi formativi entro la medesima data e per i quali non sia programmato un coinvolgimento entro il terzo anno, saranno riconosciute, fino a concorrenza delle ore sopra quantificate, 24 ore procapite, di cui 2/3 a carico dell'azienda per partecipare a iniziative di formazione continua.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative di cui al presente articolo e all'art. 58, salvo diverse intese aziendali, saranno di norma il 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Per il periodo di competenza dal 1° giugno 2021 al 31 dicembre 2024, i lavoratori che non hanno svolto le 24 ore di formazione previste entro il 31 dicembre 2024, possono usufruirne al massimo fino al 30 giugno 2025.

Lavoratori studenti

Spettano 2 giorni lavorativi prima di ciascun esame, 1 giorno per ciascun esame e 120 ore annue non retribuite per la preparazione. Ai lavoratori con almeno 5 anni di anzianità tali permessi spettano in aggiunta a quelli previsti per la formazione professionale.

Lavoro a tempo parziale

Lavoro supplementare

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%.

Clausole elastiche

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione 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 è corrisposta per le ore oggetto di modifica una maggiorazione del 10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentita fino al 25% della normale prestazione annua a tempo parziale e per le ore di lavoro prestate in aumento deve essere corrisposta una maggiorazione del 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Contratto a tempo determinato

Limiti

Il numero complessivo di contratti a tempo determinato non può eccedere il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Le imprese che occupano fino a 5 dipendenti possono stipulare comunque un contratto di lavoro a tempo determinato.

Stabilizzazione

I lavoratori che abbiano intrattenuto con la medesima azienda e per mansioni equivalenti sia rapporti di lavoro con il contratto a tempo determinato che missioni con contratto di somministrazione acquisiscono il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita.

Apprendistato professionalizzante

Durata

La durata massima è di 36 mesi, suddivisi in tre periodi uguali.

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire la durata è ridotta a 30 mesi.

Per le figure professionali addette a produzioni in serie, svolte su linee di montaggio semplice, la durata è ulteriormente ridotta a 24 mesi quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprensibili nella declaratoria della 3ª categoria.

Inquadramento e trattamento retributivo

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, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Durata

Non può superare i seguenti limiti stabiliti in funzione del titolo da conseguire:

- 3 anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- 2 anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato;
- 1 anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;
- 1 anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

La durata del contratto può essere prorogata di un anno nei casi previsti dal contratto collettivo.

Inquadramento e trattamento retributivo

Gli apprendisti sono inquadrati anche ai fini retributivi nella cat. 3. CCNL specifica le percentuali da applicare in relazione all'anno scolastico di riferimento.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Il lavoratore viene inquadrato e retribuito secondo la durata del percorso formativo:

- percorso di durata superiore a 12 mesi, nella prima metà del periodo l'inquadramento è inferiore di 2 livelli rispetto a quello di destinazione finale, nella seconda metà del periodo, l'inquadramento è inferiore di 1 livello rispetto a quello di destinazione finale;
- percorso di durata fino a 12 mesi, per tutto il periodo 1 livello sotto quello di destinazione finale.

Lavoro a domicilio

Non disciplinato

Somministrazione di lavoro

Non disciplinato

Lavoro stagionale

Sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità 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 con le RSU.

Lavoro agile

Il CCNL rinvia alla disciplina vigente

Lavoro intermittente

Non disciplinato

Telelavoro

Nozione: modalità di prestazione resa presso il domicilio del lavoratore o in luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, ma comunque fisso, con il prevalente supporto di strumenti telematici e tecnologie informatiche. Il regime di telelavoro può essere applicato anche ai lavoratori con contratto a tempo determinato o a tempo parziale.

Estinzione del rapporto

Preavviso

Il preavviso ha la stessa durata sia in caso di licenziamento che di dimissioni.

Anzianità di servizio	Categorie	Durata
- fino a 5 anni	9, 8, 7	2 mesi
	6, 5, 4	1 mese e 15 giorni
	3, 2	10 giorni

	1	7 giorni
- da 5 a 10 anni	9, 8, 7	3 mesi
	6, 5, 4	2 mesi
	3, 2	20 giorni
	1	15 giorni
- oltre 10 anni	9, 8, 7	4 mesi
	6, 5, 4	2 mesi e 15 giorni
	3, 2	30 giorni
	1	20 giorni

I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento della comunicazione e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come segue:

Anzianità di servizio	Categorie	Indennità
- fino a 5 anni	9, 8, 7	2 mensilità
	6, 5, 4	1,5 mensilità
	3, 2	0,33 mensilità
	1	0,24 mensilità
- da 5 a 10 anni	9, 8, 7	3 mensilità
	6, 5, 4	2 mensilità
	3, 2	0,67 mensilità
	1	0,5 mensilità
- oltre 10 anni	9, 8, 7	4 mensilità
	6, 5, 4	2,5 mensilità
	3, 2	1 mensilità
	1	0,67 mensilità

Prestazione aggiuntiva al preavviso a seguito di interventi formativi

Al lavoratore che abbia fruito, nei 24 mesi precedenti la comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro, di un intervento formativo con onere a carico del datore di lavoro quest'ultimo può chiedere la seguente prestazione aggiuntiva (sono esclusi gli interventi di formazione effettuati con l'utilizzo del monte ore contrattuale).

Categorie	Da 40 a 80 ore di formazione	Oltre 80 ore di formazione
9, 8, 7	1,5 mensilità	2 mensilità
6, 5	1 mensilità	1,5 mensilità
4 e inferiore	20 giorni	1 mensilità

Trattamento di fine rapporto

Il CCNL rinvia alla disciplina di legge in materia, escludendo espressamente dalla base di calcolo del TFR le quote di retribuzione (e relative maggiorazioni) afferenti alle prestazioni effettuate oltre il normale orario di lavoro.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE E ASSISTENZA INTEGRATIVA

Previdenza complementare

Fondo

Fondapi

Finanziamento

Al momento dell'iscrizione è richiesto un versamento una tantum di € 11,36, di cui metà a carico dell'impresa.

A carico dell'azienda è dovuto per ciascun lavoratore iscritto un contributo dell'1,2% (1,80% dal 1° gennaio 2018; 2% dal 1° gennaio 2020) della retribuzione utile per il calcolo del TFR da applicare su minimo tabellare, EDR confederale, indennità di funzione per i quadri ed elemento retributivo per i lavoratori di 8a e 9a categoria. Per gli apprendisti il contributo è fissato all'1,5% (1,60% dal 1° gennaio 2013) della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

A carico del lavoratore il contributo è dovuto in misura pari a quello a carico dell'impresa.

Inoltre è prevista la destinazione al Fondo di una quota del TFR maturando nell'anno pari al 40%, per lavoratori occupati antecedentemente al 28 aprile 1993; per lavoratori di prima occupazione successiva a tale data la destinazione del TFR maturando al Fondo è integrale.

Assistenza integrativa

Fondo

Fondo "EBM SALUTE".

Finanziamento

La contribuzione a totale carico dell'azienda è fissata in € 60 annui (suddivisi in 12 quote mensili da € 5 l'una) per ciascun lavoratore, non in prova, con contratto a tempo indeterminato compresi i lavoratori part-time, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi.

Dal 1° gennaio 2022 è prevista una contribuzione pari a € 96 annui (suddivisi in 12 quote mensili da € 8 l'una) a totale carico dell'azienda comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto (L. 76/2016) con analoghe condizioni reddituali.

Welfare

Le aziende rendono disponibili ai lavoratori strumenti di Welfare del valore di € 150,00 all'anno. Lo stesso importo è disponibile anche per l'anno 2021 a seguito dell'accordo 12 gennaio 2021.

Dall'anno 2022, le aziende devono mettere a disposizione (entro il mese di febbraio) di tutti i dipendenti strumenti di welfare del valore di € 200 da utilizzare entro il 31 dicembre 2022. Tale importo è successivamente attivato a decorrere dall'anno 2023 e dall'anno 2024 da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento.

MATERIE DEMANDATE ALLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

La contrattazione a livello territoriale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale. In particolare, i contenuti economici degli accordi territoriali devono avere caratteristiche di variabilità e di non determinabilità a priori, utili ad usufruire dei benefici derivanti da norme di legge in materia di defiscalizzazione e/o di decontribuzione secondo le disposizioni in materia.

Utente: OFFIDA SRL CSA - mementopiu.it - 06.09.2021