Ipotesi di Accordo di rinnovo del C.C.N.L.
per la piccola e media industria manifatturiera metalmeccanica
e della installazione di impianti

In data 22 luglio 2016 tra CONFIMI IMPRESA MECCANICA e FIM-CISL, UIM-UIL si è concordata la presente Ipotesi di Accordo per il rinnovo del C.C.N.L., che decorre dal 1° giugno 2016 al 31 maggio 2019.

Dopo il paragrafo "Intese modificative" della Premessa, è inserito il seguente paragrafo.
Linee guida per la contrattazione territoriale
Le parti riconoscono che la negoziazione territoriale può introdurre misure specifiche per migliorare la competitività delle industrie metalmeccaniche del territorio, favorendo la flessibilità organizzativa e l'ottimizzazione dei costi, garantendo al tempo stesso il coinvolgimento dei lavoratori, attraverso un miglioramento del trattamento economico individuale e il conseguimento dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente. Nel confronto a livello territoriale, sono privilegiati i seguenti temi: occupazione - andamento industriale - pari opportunità e azioni positive – formazione - salute e sicurezza – welfare - reti per il lavoro e ricollocazione.
Nella definizione del Premio Territoriale di Risultato (PTR), le parti convengono l'utilizzo di una quota corrispondente all'Elemento Retributivo Annuo, che in tal caso viene superato.
A titolo esemplificativo, si elencano i seguenti indicatori da assumere:
- Produttività territoriale: Ore lavorate aziende aderenti/Ore teoriche lavorabili aziende aderenti, con peso del 50%;
- Indice specifico di produttività: Fatturato medio aziende aderenti/N. Medio dipendenti aziende aderenti, con peso del 50%.

Le parti possono definire una quota aggiuntiva aziendale (PTRA) al PTR, assumendo a titolo esemplificativo i seguenti indicatori:
- MOL/RV: Valore aggiunto (al netto dei costi del personale, di struttura e di leasing aziendali)/Ricavi delle vendite, con peso del 50%;
- Indice di Performance aziendale: Valore aggiunto (al netto dei costi del personale, di struttura e di leasing aziendali)/N. Medio dipendenti, con peso del 50%.

Le parti definiscono altresì:
- la durata e i termini di erogazione del premio;
- le cause di sospensione dello stesso e, in tal caso, l'eventuale ripristino dell'Elemento Retributivo Annuo;
- la creazione di un Osservatorio paritetico territoriale.

Al Capitolo Primo, sez. I – Comitato Paritetico Tecnico-Scientifico, dopo il sesto capoverso sono inseriti i seguenti commi.
"Con particolare riferimento alla riforma del sistema di inquadramento professionale, le parti, nel convenire che l'attuale sistema di inquadramento professionale debba essere aggiornato e rivisto tenuto conto dei profondi cambiamenti organizzativi e tecnologici intervenuti in questi anni e le ulteriori evoluzioni in atto, comportanti in molti casi un cambiamento della prestazione lavorativa e della professionalità ad essa connessa, concordano di svolgere a partire dal mese di settembre 2016 le riunioni del Comitato

tecnico scientifico con il compito di svolgere un apposito confronto sulla tematica per pervenire ad una proposta da sottoporre alla decisione finale delle Parti stipulanti, in particolare riguardo:

- alla ridefinizione delle attuali declaratorie, anche in relazione a specifiche caratteristiche di settore, considerando i nuovi e diversi criteri di valutazione della professionalità comprendendo le competenze di tipo trasversale, la polivalenza e polifunzionalità delle prestazioni correlate all'organizzazione del lavoro;
- all'individuazione di un sistema di inquadramento fondato su aree professionali omogenee.

Tale fase di approfondimento dovrà concludersi entro il 30 settembre 2017.
Le parti convengono, sin d'ora, che il nuovo sistema costituirà un modello sperimentale che le imprese potranno adottare in funzione sia della propria tipologia aziendale e/o di comparto che della eventuale diversa esperienza in essere fermo restando che, in fase di prima applicazione, il re-inquadramento dei dipendenti dovrà essere attuato senza perdite né vantaggi per le aziende e i lavoratori.
Successivamente potrà essere avviata una fase dedicata all'implementazione ed all'eventuale integrazione aziendale del sistema.
Le sperimentazioni realizzate e i risultati conseguiti costituiranno la base utile di valutazione per le Parti stipulanti al fine di procedere all'applicazione del nuovo sistema di inquadramento entro la vigenza del presente contratto. "
Al termine della Sez. I, è inserito il seguente alinea.

- "predisporrà, al fine di rendere più efficace il confronto in sede aziendale circa la definizione e condivisione di piani aziendali finanziabili anche dai fondi interprofessionali, indirizzi per consentire ai referenti delle Rsu per la formazione e ai corrispettivi responsabili aziendali, la frequenza a corsi formativi inerenti al ruolo, utilizzando i fondi interprofessionali."

Tipologie contrattuali

L'art. 4 - Tipologie contrattuali è modificato come segue.

"Rinnovo CCNL Confimi Impresa Meccanica

Modifiche rinnovo 2016

Art. 4 - Tipologie contrattuali

Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

Fermi restando gli accordi aziendali in materia, il contratto di lavoro a tempo determinato e la somministrazione di lavoro a tempo determinato sono regolati dalla legge salvo quanto previsto alle successive lettere A) e C).

A) CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo e ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.

Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi aziendali e/o territoriali, e con l'eccezione delle attività stagionali individuate sia con decreto ministeriale - e, fino alla sua adozione, di quelle previste dal D.P.R. n. 1525/1963 - che ai commi 10 e 11 della presente lettera A), la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Fermo restando il limite temporale massimo sopra indicato, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi aziendali e/o territoriali, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, inclusi tra questi gli apprendisti, in forza all'1 gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esenti dai limiti quantitativi di cui sopra i contratti a termine conclusi:
- nelle fasi di avvio di nuove attività per un periodo di 24 mesi, ridotti a 18 mesi in caso di avvio di una nuova linea/modulo di produzione;
- da imprese start-up innovative e per lo svolgimento delle attività stagionali di cui alle lettere b) e c) dell'art. 23 del d.lgs. n. 81/2015;
- per la sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni;
- con lavoratori iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio di cui alla legge n. 68/1999;
- nelle ulteriori ipotesi indicate dalle disposizioni di legge, dai contratti collettivi aziendali e/o territoriali;
- con i lavoratori assunti a norma dell'art. 4, lettera A);
- con i lavoratori impiegati in attività da svolgere da parte di aziende contoterziste e che non producono manufatti propri (a titolo esemplificativo: attività di manutenzione), a fronte di specifici impegni contrattuali e limitatamente al periodo della loro durata. In tal caso, per ogni singolo impegno contrattuale, l'azienda dovrà provvedere a informare preventivamente le R.S.U. o, in loro mancanza, le organizzazioni sindacali di categoria,

fornendo i dati inerenti: il tipo di attività da svolgere; la durata del contratto; il committente; il numero minimo e massimo di lavoratori a termine da impiegare e le caratteristiche professionali di cui sono in possesso. Le RSU o le organizzazioni sindacali di categoria potranno richiedere un incontro all'azienda e, in tal caso, questo dovrà tenersi nei successivi 7 giorni. Qualora emergano discordanze sulla possibilità di escludere i lavoratori in questione dal limite quantitativo di cui si tratta, le parti potranno richiedere l'intervento del Comitato tecnico territoriale, composto dalle strutture locali di Confimi, Fim e Uilm.

Gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui all'43, comma 4° in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente e adeguato in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni, così come previsto dall'art. 60, lettera b).

Le imprese informano 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, comma 2, 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 di pari livello e categoria legale di inquadramento, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici di anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, della legge 15 giugno 2015, n. 81, oltre alle attività stagionali individuate con decreto ministeriale – e, fino alla sua adozione, di quelle previste dal D.P.R. n. 1525/1963 –, le Parti concordano che 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 dalla Direzione

aziendale con le Rappresentanze sindacali unitarie e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Ai sensi di quanto previsto dall'art.21, comma 2, della legge 15 giugno 2015, n. 81, non si applicano gli intervalli previsti fra due contratti a termine, anche nei casi di assunzione dei lavoratori posti in Cassa integrazione guadagni, iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori della Naspi e in ogni altro caso previsto dagli accordi territoriali o da quelli aziendali stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni stipulanti il Protocollo Confimi, CGIL, CISL e UIL del 1 agosto 2013.

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. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del d.lgs. n. 151/2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il citato diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni sopra menzionate, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionale come sopra definita, 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 di cui ai due commi precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso, entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso, e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di una 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.

Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria e alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto tramite l'Associazione territoriale di competenza, i dati sulle dimensioni quantitative e i motivi del ricorso ai contratti a termine anche con specifico riferimento alle esigenze stagionali, la durata dei contratti medesimi nonché la qualifica dei lavoratori interessati.

Dichiarazione delle parti

Ai soli fini di quanto previsto dal 9° comma della presente lettera A), si considera anche l'attività lavorativa svolta in somministrazione di manodopera.

STABILIZZAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DEL RAPPORTO DI LAVORO

I lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti di pari livello e categoria legale, sia periodi di lavoro con contratto di lavoro a termine che periodi di missione con contratto di somministrazione, 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, acquisiscono il diritto a essere assunti a tempo indeterminato laddove siano impiegati in forza di un contratto di lavoro a tempo determinato.

Le Parti confermano che a tali fini, così come previsto dalla legge, non si computano i periodi di lavoro svolto con contratto di lavoro a tempo determinato per attività stagionale.

B) LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento di flessibilità della prestazione lavorativa che contemperi le esigenze dell'azienda con quelle del lavoratore, oltre a rappresentare un'occasione di allargamento della base occupazionale.

Le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale a valere per le aziende associate e per i lavoratori ivi operanti.

Instaurazione del rapporto

1) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa; l'azienda dopo aver valutato la richiesta, dovrà dare risposta entro 45 giorni dal ricevimento della stessa.

2) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno.

Richiesta di trasformazione - Aziende con almeno 100 dipendenti

3) Le imprese con almeno 100 dipendenti, nell'ambito della percentuale del 4% del personale in forza a tempo pieno alla data della richiesta:

a) accoglieranno, per il tempo necessario, le richieste motivate, e debitamente documentate, da:

- necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente *more uxorio*, i figli, e gli altri familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;
- necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni.

b) valuteranno positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate, e debitamente documentate, da:

- necessità di assistere familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;

Le imprese con almeno 100 dipendenti che abbiano raggiunto la percentuale del 4 % accoglieranno, fino al 5% del personale in forza a tempo pieno alla data della richiesta e per il tempo necessario, le richieste motivate, e debitamente documentate, dalla necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente more uxorio, i figli, e gli altri familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap.

Richiesta di trasformazione – Aziende con meno 100 dipendenti

Le imprese con meno di 100 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 3% dei lavoratori in forza a tempo pieno, valuteranno positivamente in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivata dalle ragioni indicate al comma precedente.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'impresa in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalle suddette percentuali, sarà svolto un confronto con le Rappresentanze Sindacali Unitarie per individuare una idonea soluzione.

Norme comuni

3 bis) In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole elastiche di cui al successivo comma 7.

4) Nelle ipotesi che non rientrano nei casi di cui al punto 3) e fino a un massimo complessivo del 4%, l'accettazione della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time sarà valutata dall'impresa in relazione alle esigenze tecnico-organizzative. L'azienda, su richiesta delle rappresentanze sindacali unitarie, informerà le medesime sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

4bis) I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, certificata

dall'unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno, previa richiesta del lavoratore.

4-ter) Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti di quello ancora spettante ai sensi del Capo V del d. lgs. n. 151/2001 (cd astensione facoltativa), la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

5) La durata di un rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere anche predeterminata. Tale durata non sarà di norma inferiore a 6 mesi e superiore a 24. In tal caso è consentita, l'assunzione di personale a termine per il completamento dell'orario di lavoro e per tutta la durata come sopra predeterminata.

6) Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione, anche articolata nel corso dell'anno, nonché, gli altri elementi che il CCNL preveda. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Le imprese con meno di 100 dipendenti che abbiano raggiunto la percentuale del 3 % accoglieranno, fino al 4% del personale in forza a tempo pieno alla data della richiesta e per il tempo necessario, le richieste motivate, e debitamente documentate, dalla necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente more uxorio, i figli, e gli altri familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap.

Clausole elastiche

7) Possono essere concordate clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e 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 assenza, 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 omnicomprensiva pari al 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 per una quota 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 omnicomprensiva pari al 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il lavoratore che abbia aderito alle clausole elastiche, previa comunicazione scritta da presentare con preavviso di almeno 7 giorni lavorativi corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento 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 di orario;
- Necessità di assistere i genitori, coniuge o convivente, figli, e altri famigliari conviventi senza alcuna possibilità di 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;
- Partecipazione a corsi di studio per il conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea la cui frequenza sia incompatibile 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 rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e RSU, ovvero in sede territoriale tra le organizzazioni stipulanti il CCNL ovvero tra azienda e interessato.

Norme particolari

8) Potranno essere stipulati, anche per realizzare una maggiore utilizzazione degli impianti, contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale

giornaliero, ma inferiore a quello contrattuale settimanale. Le modalità definite in fase di stipulazione o di successiva modifica del contratto individuale di lavoro, verranno comunicate alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

9) In riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore della piccola e media industria è consentita, previa comunicazione alle rappresentanze sindacali unitarie e salvo comprovati impedimenti individuali, la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato.

La deroga è consentita, secondo il principio di proporzionalità diretta, nel rispetto dei limiti individuali di lavoro di cui all'articolo 18.

10) Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo parziale prevede una prestazione pari a 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali. Agli stessi verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella dei lavoratori a tempo pieno.

Lavoro supplementare

11) Per i lavoratori a orario ridotto la cui prestazione è inferiore alle 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato è consentito, nel rispetto del limite individuale annuo, fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità mensile non superiore al 50% della normale prestazione del mese.

Tale lavoro sarà compensato da una maggiorazione del 10 per cento.

Tale prestazione aggiuntiva è regolamentata, per quanto attiene le procedure relative alla sua effettuazione dalla normativa in atto nel contratto collettivo nazionale di lavoro relativamente al lavoro eccedente l'orario normale, in rapporto alla durata del tempo parziale.

12) In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il diritto di precedenza, si intende applicabile qualora l'assunzione avvenga per le medesime qualifiche e mansioni fungibili per le quali è in corso un rapporto di lavoro a tempo parziale.

13) La retribuzione diretta e indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

14) I lavoratori a tempo parziale per le ore supplementari potranno usufruire della banca ore come disciplinata dall'articolo 18.

Informativa e diritto di precedenza

15) La Direzione comunicherà annualmente alla Rappresentanza sindacale unitaria i dati a consuntivo sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e sulle richieste di trasformazione a part-time da parte di lavoratori assunti a tempo pieno. L'applicazione delle clausole elastiche sarà oggetto di informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria.

16) 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 di carattere tecnico-organizzativo.

C) - LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

Gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale, il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati a tempo determinato in missione alla data di erogazione, ovvero di comunicazione dei risultati di cui al 4° comma dell'art. 43, in proporzione diretta al periodo di missione complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più missioni a termine.

Contratto "Socrate" per l'occupazione

All'art. 4 è inserita la seguente nuova lettera A).

"Premessa

Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM confermano e si danno reciprocamente atto che il confronto continuo tra le Parti sociali e la gestione dei processi delle relazioni industriali rappresentano un ulteriore avanzamento nella costruzione di un efficace sistema di rappresentanza. Le Parti, anche con questa iniziativa, intendono contribuire a creare le prospettive per la tutela dei lavoratori, la promozione dell'occupazione e lo sviluppo dell'industria metalmeccanica nel Paese.

Istituzione del contratto "Socrate" per l'occupazione

1. È istituito il contratto "Socrate" per l'occupazione (OSC) come strumento per favorire lo sviluppo e l'occupazione nell'industria manifatturiera.
2. L'OSC ha natura sperimentale. Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM si riservano, quindi, di verificarne l'efficacia al fine di individuare eventuali correttivi idonei sia a promuoverne ulteriormente l'applicazione, che a garantirne la corretta applicazione.
3. L'OSC è un contratto di ingresso, a tempo determinato, di natura subordinata e con finalità di incentivazione della stabilità occupazionale. Come previsto al successivo comma 8, l'OSC è diretto:

- a determinate categorie di lavoratori o a particolari tipologie di aziende;
- a favorire l'occupazione in situazioni di criticità occupazionale.

L'OSC ha la finalità sociale di sostenere e accrescere le opportunità di occupazione a fronte di investimenti produttivi e organizzativi e di favorire specificamente l'incremento del tasso di occupazione giovanile, femminile e degli ultracinquantenni nella piccola e media industria metalmeccanica.

L'OSC può essere utilizzato esclusivamente dai datori di lavoro che applicano il presente CCNL.

4. L'OSC può essere utilizzato dal datore di lavoro una sola volta per il medesimo lavoratore. L'OSC è un percorso incentivato di accesso o reinserimento al lavoro cui segue, in caso di conferma del lavoratore, la stabilizzazione a tempo indeterminato.

Durata

5. L'OSC ha una durata variabile da sei a diciotto mesi continuativi e non prorogabili.
6. Il datore di lavoro, prima della scadenza dell'OSC, comunica al lavoratore la mancata conferma o il proseguimento del suo contratto che, in tale caso, è convertito automaticamente a tempo indeterminato. In assenza di comunicazione il contratto si intende convertito automaticamente a tempo indeterminato.
7. Al contratto OSC si applicano i periodi di prova previsti dall' art. 3.

Ambito di applicazione

8. L'OSC ha l'obiettivo di favorire l'occupazione sia in situazioni di criticità occupazionale che per determinate categorie di lavoratrici e lavoratori; pertanto, si applica esclusivamente alle seguenti fattispecie:

a) lavoratrici e lavoratori che non hanno ancora compiuto il 36° anno di età;
b) donne e uomini disoccupati da oltre ventiquattro mesi;
c) lavoratrici e lavoratori con età anagrafica superiore a 50 anni;
d) lavoratrici che hanno perso o stanno ricercando un'occupazione;
e) lavoratrici e lavoratori assunti per nuove attività in imprese già esistenti che realizzino incrementi occupazionali;
f) lavoratrici e lavoratori assunti per l'avvio di nuove attività nei primi ventiquattro mesi;
g) lavoratrici e lavoratori assunti da imprese che realizzano investimenti (anche mediante operazioni di leasing finanziario) in macchinari, impianti, beni strumentali di impresa e attrezzature ad uso produttivo, nonché investimenti in hardware, software e tecnologie digitali, ovvero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro.

Assunzione e retribuzione

9. I lavoratori assunti con OSC sono inquadrati secondo quanto previsto all'art. 10 del presente contratto in base alle mansioni assegnate e hanno diritto sia a tutti i trattamenti ivi stabiliti che a quelli in atto in azienda, purché compatibili con la natura del contratto a termine.

I minimi retributivi dei lavoratori assunti con OSC (salario minimo OSC) sono quelli previsti nella tabella seguente.

Cat.	Importi in Euro al 1° Settembre 2016

1ª	1.325,00
2ª	1.325,00
3ª	1.365,00
4ª	1.425,00
5ª	1.530,00
6ª	1.640,00
7ª	1.760,00
8ª	1.910,00
9ª	2.125,00

10. Il lavoratore, in caso di mancata conferma al termine dell'OSC, matura il diritto a percepire un elemento retributivo di importo pari alla differenza tra il minimo tabellare previsto dall'art. 36, a parità di livello, e quello applicato nel corso del rapporto. Tale elemento retributivo, da assoggettare agli oneri sociali corrispondenti, sarà corrisposto unitamente alle spettanze correnti dell'ultimo mese di servizio.

Modalità di approvazione dell'OSC

11. L'applicazione dei minimi di cui al precedente comma 9 è subordinata all'approvazione della richiesta, entro sette giorni dalla sua presentazione da parte del datore di lavoro, della Commissione di validazione costituita da Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM nazionali. In caso di mancata ricezione della risposta entro i sette giorni successivi alla richiesta, questa si intenderà approvata. In caso di esplicita risposta negativa della Commissione, il contratto deve considerarsi a tempo determinato, per la durata prefissata e alle normali condizioni di legge e del presente Ccnl. La Commissione opera attraverso un sistema di validazione informatizzato.

Richiesta e validazione dell'OSC

12. Il datore di lavoro deve presentare la richiesta corredandola, obbligatoriamente, con la seguente documentazione:
- documento di identità e codice fiscale/partita I.V.A. del datore di lavoro e del lavoratore;
- dichiarazione autocertificata (ai sensi della vigente normativa - art. 46 d.P.R. n. 445/2000) dal datore di lavoro, in relazione alla causale ricorrente, relativa a:
  - data di inizio attività, per le imprese in fase di avvio;
  - attestazione dell'avvenuto incremento occupazionale, per le imprese che assumono ai sensi del punto 8, lett. e);
  - natura e anno di realizzazione degli investimenti (anche mediante operazioni di leasing finanziario) in macchinari, impianti, attrezzature e beni strumentali di impresa a uso produttivo, nonché investimenti in hardware, software e tecnologie digitali, ovvero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro.

Monitoraggio e Banca dati

13. Per le attività di monitoraggio e controllo, e a parziale copertura delle spese per il sistema di validazione dell'OSC, è stabilito un contributo obbligatorio, a carico del datore di lavoro, pari a € 80,00 per ogni lavoratore assunto con il medesimo contratto. Il sistema di validazione sarà operativo entro il 15 settembre 2016.
14. I dati provenienti dalla costituzione, eventuale interruzione, conferma e formazione dei rapporti di lavoro con OSC, sono conservati in apposita Banca dati, a disposizione di Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM, organizzata allo scopo di monitorare continuamente l'evoluzione dell'istituto e disporre eventuali correttivi.
15. Le Organizzazioni territoriali di Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM potranno usufruire dei dati raccolti per favorire percorsi di ricollocazione per i lavoratori interessati.

Formazione

16. I lavoratori assunti con OSC saranno formati in modo adeguato in materia di sicurezza e ~~di~~ salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni, così come previsto dall'art. 60, lettera b). I lavoratori assunti con OSC saranno coinvolti in percorsi di addestramento.

Welfare

17. Al lavoratore assunto con contratto OSC si applicano, per la durata del rapporto di lavoro, le norme sulla sanità integrativa e sulla previdenza complementare previste dall'articolo 46.

Norme finali

18. Per quanto non contemplato dal presente istituto valgono le disposizioni di legge e del vigente CCNL.
19. I contratti a tempo determinato di cui alla presente lettera sono esclusi dai limiti quantitativi di cui al comma 1 dell'art. 23 del D.lgs. 15 giugno 2015, n° 81.
20. L'applicabilità del salario minimo OSC è subordinata al rispetto di quanto previsto dall'articolo 84, nelle forme ivi previste."

In calce all'art. 4 è inserita la seguente Dichiarazione a verbale.
"**Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**
Potranno essere definite, per accordo in sede aziendale con la RSU, soluzioni e regimi di orario che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e una gestione positiva dell'invecchiamento attivo.
Le parti ritengono che il part-time possa costituire un efficace strumento per consentire la transizione intergenerazionale finalizzata ad incentivare l'assunzione di giovani a fronte

della disponibilità dei lavoratori più anziani a ridurre il proprio orario di lavoro in prossimità del pensionamento.
A tal fine le parti, con l'obiettivo di individuare opportune soluzioni in ragione del contesto demografico ed anche in relazione alle importanti modifiche intervenute riguardo agli ammortizzatori sociali in attesa di coerenti ed efficaci provvedimenti di legge necessari a consentirne la realizzazione valuteranno la possibilità, previa necessaria verifica degli aspetti normativi, fiscali e contributivi, di promuovere una "banca del tempo" che permetta ai lavoratori di accantonare le ore di PAR non fruite, le ore di straordinario in banca ore, le ferie aggiuntive previste dopo una determinata anzianità aziendale.

Linee guida – lavoro agile

Le parti, in considerazione delle esigenze legate all'incremento della produttività, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e consapevoli della necessità di accompagnare il cambiamento già in atto dovuto all'impiego delle nuove tecnologie, intendono promuovere lo strumento del lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro allo scopo di consentire una maggiore adattabilità alle diverse e nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende.
Tale modalità di lavoro, contraddistinta dallo svolgimento della prestazione lavorativa in parte all'interno ed in parte all'esterno dei locali aziendali, con la possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici e in assenza di postazione fissa, potrà essere introdotta previo accordo individuale.
A livello aziendale, anche sulla base di specifico accordo tra Azienda e Rsu, sono definite le condizioni e le modalità del lavoro agile, con riferimento agli aspetti relativi alla sicurezza, alla messa a disposizione degli strumenti tecnici e della connessione, e quelli riguardanti i trattamenti aziendali previsti per i lavoratori.
In sede di contrattazione aziendale, sono definite dalle parti le condizioni e le modalità del lavoro agile anche con riferimento a previsioni specifiche collegate al raggiungimento di un determinato obiettivo o al conseguimento di un risultato, laddove l'articolazione temporale della prestazione di lavoro lo consenta.
Nell'accordo individuale, in coerenza con l'eventuale accordo aziendale stipulato, sono definite le specifiche modalità che qualificano il rapporto di lavoro del singolo lavoratore, inclusa la previsione di fasce di reperibilità e delle modalità tecniche che permettano al lavoratore di essere raggiungibile dall'azienda, convenendo sin d'ora che la singola giornata in lavoro agile è convenzionalmente quantificata in 8 ore o nel diverso orario giornaliero praticato in azienda.
Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che eseguono le medesime mansioni esclusivamente all'interno

dell'azienda e senza pregiudizio per lo sviluppo dei percorsi professionali e i processi di informazione e partecipazione in atto in azienda.

Le parti, successivamente all'approvazione definitiva della normativa in materia, valuteranno l'opportunità di integrare o modificare le presenti previsioni.

Apprendistato

L'art. 9 è sostituito dal seguente:

"L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai 18 anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove.

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle categorie dalla 3 alla 9, 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 subordinato a quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti.

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente articolo 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 laurea) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi.

Saranno assunti lavoratori con inquadramento finale in 7ª, 8ª e 9ª categoria solo se in possesso di laurea inerente. Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3ª categoria così come stabilito come stabilito dall'art. 10 lettera B) punto II e punto III (linee a catena), al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrate in 3ª categoria; 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 3ª categoria, 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 ed 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, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto 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.

Formazione

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività 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 definiti in via esemplificativa dal vigente CCNL – allegato 2 profili formativi o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

Le Parti in via esemplificativa individuano le seguenti tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei servizi di settore e del contesto aziendale; 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.

Ore di formazione

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico *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. 44 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

La formazione effettuata e la qualifica professionale a 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.

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.

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. 46, comma 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, 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.

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 ai 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.

Assunzione

Per l'assunzione 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 2 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 dalle 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

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 ed 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 articoli 47 e 48 del vigente CCNL.

Previdenza complementare

Per i lavoratori di cui al presente CCNL che si iscrivono al Fondo negoziale di riferimento, le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all'1,5% della retribuzione ragguagliata al valore del minimo tabellare della categoria di appartenenza (per i lavoratori di 8ª e 9ª categoria, al valore cumulato del minimo tabellare e dell'elemento retributivo).

I lavoratori apprendisti possono optare individualmente per contribuzioni più elevate. In tal caso, l'azienda contribuirà con l'aliquota dell' 1,6%, a condizione che l'apprendista contribuisca con un aliquota almeno pari.

Le contribuzioni di cui ai commi precedenti sono dovute dai lavoratori iscritti, mediante trattenuta mensile in busta paga.

Recesso o attribuzione della qualifica

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato; le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità. Per il lavoratore in possesso di diploma di scuola media superiore inerente alla qualifica a fini contrattuali da acquisire, che venga mantenuto in servizio, ai fini della mobilità professionale di cui all'art. 10, lett. B), punto IV, il periodo di apprendistato sarà considerato utile in misura pari a 12 mesi.

Attività in cicli stagionali

Ai sensi dell'art. 44, comma 5, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, le Parti concordano che sono attività svolte in cicli stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

Per tali attività sarà consentita la stipulazione di contratti di apprendistato professionalizzante anche a tempo determinato, per una durata che comunque non potrà essere inferiore a 6 mesi.

L'individuazione della stagionalità così definita, nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva e le eventuali diverse modalità di svolgimento del rapporto di lavoro rispetto a quanto previsto dal presente contratto saranno concordate dalla Direzione aziendale con le Rappresentanze sindacali unitarie e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Le Parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e 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.

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE - APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

Premesso che:

- il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 ha disciplinato, all'articolo 43, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, quale tipologia contrattuale strutturata «*in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni*»;

- l'articolo 43, sopra richiamato, prevede che «*possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale*»;

- l'articolo 43 prevede, altresì, che «*possono essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore*»;

- il D.Lgs. n. 81/2015 ha inoltre disciplinato all'articolo 45 l'apprendistato di alta formazione e ricerca, prevedendo che «*possono essere assunti in tutti i settori di attività,*

pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo»;

- il D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce con riferimento sia all'apprendistato di cui all'art. 43, sia all'apprendistato di cui all'art.45, che «*per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta*»;

- il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, del 12 ottobre 2015 ha definito ai sensi dell'articolo 46, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 226 del 2005.

Premesso altresì che:

- la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il certificato di specializzazione tecnica superiore, per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano ai sensi degli artt. 43 e 45 del D. Lgs. n. 81/2015;

- ai sensi dell'articolo 42, comma 5, del D.Lgs. 81/2015, alcuni aspetti della disciplina del contratto di apprendistato sono affidati ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

- gli artt. 43, comma 7, e 45, comma 3, del D.lgs 81/15 prevedono una percentuale retributiva del 10% della retribuzione dovuta per le ore di formazione a carico del datore di lavoro e che le Parti convengono sull'opportunità di valorizzare tale impegno:

Valutato che:

- le Parti ritengono che sia opportuno favorire un maggiore ricorso all'apprendistato di primo e terzo livello, in virtù dell'integrazione tra sistema formativo e lavoro che caratterizza tali contratti, quale importante strumento per consentire ai giovani l'acquisizione di titoli di studio nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale di competenza regionale, dell'istruzione tecnica e professionale di competenza statale, nonché di titoli dell'alta formazione e per la ricerca, utili all'inserimento nel mercato del lavoro e al contrasto della dispersione scolastica e universitaria.

Convengono che:

1) il piano formativo individuale e il protocollo di formazione (artt. 43, comma 6, e art. 45, comma 2), comprendano puntualmente anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento;

2) all'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D. Lgs. n. 81 del 2015 va attribuito convenzionalmente un livello di inquadramento contrattuale - coerente con il percorso formativo tra quelli individuati all'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015 - al fine della determinazione della retribuzione di riferimento;

3) fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, per i contratti di cui all'articolo 43 del D.Lgs. 81/2015 la retribuzione è, di conseguenza, stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento di cui al precedente punto 2, come sotto riportata, ed in applicazione della tabella allegata al presente accordo:

Retribuzione della prestazione di lavoro in azienda

Primo anno	non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Secondo anno	non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Terzo anno	non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Quarto anno	non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

4) fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2015, l'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 81 del 2015 sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

A) per i percorsi di durata superiore all'anno:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;

- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale.

B) per i percorsi di durata non superiore all'anno:

- per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

5) per tutto quanto non stabilito dal presente paragrafo, al rapporto verrà applicata la disciplina definita dal presente contratto per l'apprendistato professionalizzante;

6) è' sempre ammesso che le parti del contratto individuale concordino il prolungamento del periodo di apprendistato nelle ipotesi di cui all'art. 42, comma 5, lett. g), del D. Lgs. n. 81 del 2015;

7) le Parti promuovono azioni congiunte di informazione e comunicazione per chiarire le implicazioni normative, amministrative e contrattuali dell'apprendistato di primo e terzo livello, anche valorizzando gli strumenti informativi già prodotti in materia, a livello territoriale o di categoria.

Di seguito, la tabella di raffronto tra la retribuzione relativa ai periodi di apprendistato e anni dei percorsi di istruzione e formazione:

Anno del contratto di apprendistato	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Anno scolastico formativo di riferimento
Primo	non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015 Primo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni (studenti ripetenti il primo anno di istruzione/formazione)
Secondo	non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	Terzo anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 Terzo anno del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale Per i contratti di apprendistato di cui all'art.

		4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015 Secondo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
Terzo	non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	Quarto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 Primo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015 Terzo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
Quarto	non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	Quinto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera c) del Dm 12/10/2015 Secondo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato Per i contratti di

		apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015 Quarto anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso) Primo e unico anno per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4,comma 1, lettere e) ed f) del Dm 12/10/2015 "

Orario di lavoro

L'art. 18 è sostituito dal seguente:

"Art. 18 - Orario di lavoro

Fatto salvo quanto previsto al successivo art. 19, la durata massima settimanale del lavoro ordinario viene fissata in 40 ore.

Ferme restando le disposizioni contrattuali, ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati nei termini e secondo le modalità previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto su apposita tabella da affiggersi secondo norme di legge. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio di stabilimento o reparto.

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla direzione aziendale anche in modo non uniforme, previo esame con le rappresentanze sindacali unitarie.

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni, il lavoro cessa di massima alle ore 13,00 del sabato, fatta eccezione in ogni caso per le attività di cui al comma 12 del presente articolo e quanto previsto dall'articolo 21.

Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normale dell'orario di lavoro potrà risultare da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali.

Nei casi di più turni, per prestazioni che richiedano continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La

sostituzione dovrà avvenire entro il termine massimo di un numero di ore corrispondente alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione ed al lavoro di altri lavoratori, in via eccezionale, il termine di cui innanzi potrà essere prolungato per tutta la durata del turno. Queste prolungate prestazioni per le ore che eccedono l'orario ordinario giornaliero sono considerate straordinarie e come tali retribuite.

Al lavoratore che abbia prolungato la sua prestazione per le otto ore del turno successivo, non potrà essere richiesta nei sei giorni lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.

Allo scopo di evitare che una parte delle maestranze abbia a prestare la sua opera esclusivamente in ore notturne, le aziende, in conformità alla distribuzione dell'orario stabilito, cureranno l'alternarsi dei lavoratori nei diversi turni.

Quando l'assegnazione a turni svolgentisi anche in ore notturne costituisce una innovazione, sarà consentito al lavoratore di far accertare dal medico la sua idoneità a prestare lavoro in ore notturne.

L'orario di lavoro per il personale addetto a:

a) manutenzione, pulizie, riparazione degli impianti quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale;
b) vigilanza dell'azienda e degli impianti;
c) trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti;
d) lavoro a turni;

sarà disposto in modo che a questi lavoratori sia consentito periodicamente di poter usufruire della disponibilità del pomeriggio del sabato.

Il lavoratore non potrà rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. Egli deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

I lavoratori addetti a turni avvicendati beneficeranno di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda.

Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscano nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo.

Per attività le cui condizioni tecnico-organizzative non consentano l'effettivo godimento del beneficio sopra indicato, verranno concordate soluzioni alternative a livello aziendale.

Dichiarazione a verbale

Fatto salvo quanto già previsto dal presente articolo, è permessa la deroga al riposo minimo giornaliero per le attività di lavoro a turni esclusivamente ogni volta che il lavoratore, in via eccezionale e su richiesta scritta, è autorizzato a cambiare turno e non può fruire fra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra

successiva del riposo minimo giornaliero che in ogni caso sarà almeno pari ad 8 ore; in tale ipotesi sarà riconosciuta una protezione adeguata.
La Direzione aziendale fornirà annualmente alla Rappresentanza Sindacale Unitaria informazioni circa l'utilizzo della presente deroga."

L'art. 19 è sostituito dal seguente.
"Art. 19 – Orario multiperiodale e flessibilità della prestazione
Le parti confermano l'impegno a migliorare qualitativamente e quantitativamente il rapporto tra la prestazione contrattualmente dovuta e quella effettivamente resa, identificando nuove articolazioni e modalità di gestione flessibile delle prestazioni.
Ferma restando la normale durata settimanale del lavoro ordinario, fissata in 40 ore, le Parti riconoscono idonea l'adozione, alternativamente, di:

- un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale;
- altre distribuzioni dell'orario di lavoro nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane, realizzate attraverso il regime di flessibilità, al fine di sopperire a temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela.

Orario multiperiodale programmato
L'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale è realizzata in regime ordinario, alternando settimane con orari diversi, rispettando la media di 40 ore settimanali in un periodo non superiore a sei mesi e sulla base di un calendario prefissato per l'intero periodo stesso.
In tal caso l'orario massimo settimanale non può eccedere le 48 ore e quello minimo non può essere inferiore alle 32 ore.
Nel caso in cui l'azienda intenda utilizzare l'orario multiperiodale programmato, ne dà comunicazione scritta alle Rappresentanze Sindacali Unitarie, laddove presenti, e all'Associazione territoriale di riferimento, aderente al sistema di Confimi Industria, specificando le modalità di attuazione e il calendario di aumento e recupero dell'orario.
L'Associazione territoriale informa tempestivamente le strutture territoriali di Fim e Uilm.
Tali informazioni sono altresì ricomprese tra quelle previste dal Capitolo Primo, sez. II, a livello territoriale e aziendale, di cui al presente Ccnl.
Tale periodo può essere esteso fino a 12 mesi, come previsto dalle vigenti disposizioni di legge, al verificarsi delle seguenti ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro:

- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- attività a carattere stagionale;
- sperimentazioni tecniche, produttive e organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva.

In tali ipotesi, l'introduzione dell'orario multiperiodale è preceduta da un esame congiunto, a carattere non ostativo, tra la Direzione aziendale e le Rappresentanze Sindacali Unitarie, laddove presenti, circa le modalità di attuazione e il calendario di

aumento e recupero dell'orario. In assenza di Rappresentanze Sindacali Unitarie, l'azienda ne dà direttamente comunicazione scritta all'Associazione territoriale di riferimento, aderente al sistema di Confimi Industria, specificando le modalità di attuazione e il calendario di aumento e recupero dell'orario. L'Associazione territoriale informa tempestivamente le strutture territoriali di Fim e Uilm.

Segue - Norme comuni

Qualora tale calendario preveda una distribuzione dell'orario anche in giornate non cadenti nel periodo settimanale in cui è distribuito l'orario normale di lavoro, di regola coincidenti con la giornata di sabato, con esclusione delle domeniche e delle festività, le relative modalità di attuazione sono specificamente concordate, a livello aziendale, con le Rappresentanze Sindacali Unitarie e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL. Le parti si danno atto che, in tal caso, la contrattazione aziendale non ha carattere ostativo rispetto alle norme di cui sopra. Le parti convengono che, in base alle esigenze di tempestività, l'incontro ha luogo non oltre il quinto giorno dalla comunicazione della Direzione aziendale alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

L'avvio dell'orario multiperiodale è comunicato ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.

Nell'ipotesi che il calendario prefissato comporti, in fase di avvio o in corso di realizzazione, scostamenti rispetto a quanto comunicato, le variazioni sono tempestivamente esaminate con la Rsu, laddove presenti, e rese note ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 5 gg lavorativi.

Resta fermo che nei periodi in cui vengono attuati regimi di orario multiperiodale, il lavoratore è retribuito secondo i criteri della normale mensilizzazione. Tutti gli istituti retributivi differiti e indiretti sono calcolati su un orario medio settimanale contrattuale di 40 ore, ovvero sull'orario inferiore in caso di contratto a tempo parziale.

Per ogni ora di prestazione lavorativa, in regime di orario multiperiodale, ulteriore rispetto alle 40 ore settimanali, è riconosciuta una maggiorazione retributiva onnicomprensiva, da calcolarsi sui minimi tabellari conglobati, pari al 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e pari al 20% per le ore prestate di sabato.

In mancanza di rispetto delle modalità di attuazione e recupero dell'orario multi periodale prefissato, le ore di prestazione lavorativa rese in tale regime, ulteriori rispetto alle 40 ore settimanali e non compensate nell'arco del periodo programmato, sono considerate lavoro straordinario, con l'applicazione di una maggiorazione aggiuntiva rispetto alle maggiorazioni normalmente applicate in azienda, pari al 7% onnicomprensivo, da calcolarsi sui minimi tabellari conglobati.

Flessibilità dell'orario

Al fine di rendere più concreto l'adeguamento delle capacità aziendali, con un maggior utilizzo degli impianti, alle esigenze dell'andamento produttivo e di mercato e sulla scorta delle previsioni di vendita, nonché a fronte di variazioni d'intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parte di essa, di progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti, di calamità naturali, l'azienda può ricorrere, anche per singoli reparti, tipi di

lavorazioni o gruppi di lavoratori alla flessibilità settimanale o plurisettimanale dell'orario normale di lavoro*

In alternativa all'orario multiperiodale programmato, la Direzione aziendale può ricorrere direttamente, con un preavviso normalmente di 5 giorni lavorativi e anche per singoli reparti, tipi di lavorazioni o gruppi di lavoratori, alla flessibilità settimanale o plurisettimanale dell'orario normale di lavoro.

I regimi di flessibilità comportano variazioni di orario, comunque contenute nei limiti massimi di 48 ore e minimi di 32 ore settimanali, tali da lasciare invariato mediamente il normale orario di lavoro di 40 ore. Le compensazioni possono attuarsi anche tramite altre modalità equivalenti. Rimane ferma la normale retribuzione del lavoratore per 40 ore settimanali.

In tale ipotesi, la Direzione aziendale comunica preventivamente le modalità di attuazione e i tempi di implementazione e recupero dell'orario settimanale alle rappresentanze sindacali unitarie, le quali possono chiedere un esame congiunto sulle modalità e sulla programmazione adottata.

Per ogni ora di prestazione lavorativa, in regime di flessibilità, ulteriore rispetto alle 40 ore settimanali, è riconosciuta una maggiorazione retributiva onnicomprensiva, da calcolarsi sui minimi tabellari conglobati, pari al 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e pari al 20% per le ore prestate di sabato.

La distribuzione della prestazione può essere articolata anche in giornate non cadenti nel periodo settimanale in cui è distribuito l'orario normale di lavoro, di regola coincidenti con la giornata di sabato, con esclusione delle domeniche e delle festività. In tal caso, le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione e recupero dell'orario settimanale di cui al presente articolo sono concordate, a livello aziendale, con le Rappresentanze Sindacali Unitarie e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL. Le parti si danno atto che, in tal caso, la contrattazione aziendale non ha carattere ostativo rispetto alle norme di cui sopra. Le parti convengono che, in base alle esigenze di tempestività, l'incontro ha luogo non oltre il terzo giorno dalla comunicazione della Direzione aziendale alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Nell'ipotesi di cui al comma precedente, l'utilizzo della flessibilità in giornate non cadenti nel periodo settimanale in cui è distribuito l'orario normale di lavoro, non potrà superare le 48 ore annue, o le 80 complessive ore in caso di utilizzo congiunto con lo straordinario.

Resta fermo che nei periodi in cui vengono attuati regimi di flessibilità, il lavoratore è retribuito secondo i criteri della normale mensilizzazione.

La Direzione aziendale, le Rappresentanze Sindacali Unitarie e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL possono concordare a livello aziendale altre forme di flessibilità della prestazione.

---

* *Vedere allegato 1 "Le parti, in relazione a orario multiperiodale programmato, flessibilità e prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dai lavoratori nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti e ciò rappresenta interpretazione autentica e manifestazione di volontà contrattuale.*

Nel caso in cui non risulti possibile rispettare la programmazione circa le modalità di attuazione e i tempi di implementazione e recupero, le ore di prestazione lavorativa, in regime di flessibilità, ulteriori rispetto alle 40 ore settimanali e non compensate nell'arco del periodo programmato, sono considerate lavoro straordinario, con l'applicazione di una maggiorazione aggiuntiva rispetto alle maggiorazioni normalmente applicate in azienda, pari al 7% onnicomprensivo, da calcolarsi sui minimi tabellari conglobati."

L'art. 21 è sostituito dal seguente

"Art. 21 - Regime di fruizione dei PAR e Conto ore

Il regime di fruizione collettiva dei permessi annui retribuiti è stabilito, anche in modo non uniforme, tra quelli di seguito previsti.

Tale scelta sarà preceduta da un esame comune con le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

I regimi di cui sopra sono:

- riduzione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, al termine della settimana;
- fruizione in gruppi di ore collettive per un totale di 56 ore annue (28 semestrali);
- fruizione disposta per evitare o ridurre il ricorso ad ammortizzatori sociali, ovvero per sopperire alla concreta indisponibilità degli stessi, limitatamente alle ore non fruite entro l'anno di maturazione e accantonate nell'apposito conto ore individuale, di cui all'ultimo comma del presente articolo, da almeno 12 mesi;
- altre forme di fruizione collettiva previste da accordi aziendali.

Qualora per esigenze tecniche, produttive ed organizzative, i lavoratori prestino attività nel momento previsto per la fruizione dei permessi annui retribuiti, questi verranno fruiti in altro momento, con applicazione di quanto previsto dal presente articolo.

Le modalità di cui al precedente comma terzo potranno essere applicate anche ai turnisti non a ciclo continuo.

Le modalità di cui sopra non si applicano ai turnisti a ciclo continuo che fruiranno dei permessi annui retribuiti in forma collettiva od individuale per gruppi di ore o per singole ore.

Per i lavoratori 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 permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso. Tale permesso è assorbito dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali.

I permessi annui retribuiti maturano in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso.

I permessi annui retribuiti che residueranno dall'applicazione dal terzo comma, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 10 giorni prima.

I permessi annui retribuiti devono essere fruiti nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea, sia a tale titolo sia a titolo di riposi della "banca ore" di cui all'articolo 27, non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le

richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 10 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza sia a titolo di permessi annui retribuiti sia a titolo dei riposi della "banca ore"di cui all'articolo 27, con un tetto non superiore al 10 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno, in relazione alle diverse riduzioni di orario a regime, comprensivo del 5% di cui al comma precedente.

Le specifiche esigenze aziendali si sostanziano nei seguenti termini:

a) nei casi in cui non siano rispettate le percentuali di assenza indicate precedentemente;
b) quando si determinino situazioni produttive che, per il loro carattere improrogabile, impongano il rinvio nel modo indicato della fruizione medesima.

Nell'ambito della percentuale massima di assenza sarà data priorità alle richieste motivate dalle necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea e per i lavoratori migranti dalla necessità di svolgere le attività burocratiche connesse alla loro condizione nonché per festività previste dalla religione di appartenenza.

Nei casi tassativi di esigenze motivate da lutti familiari o da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado i lavoratori, fermo restando quanto previsto dall'art. 57 potranno utilizzare in via aggiuntiva i permessi a fruizione individuale.

Nel caso di lutti familiari il lavoratore è tenuto a preavvertire l'azienda dei giorni di permesso che si intendono fruire, i quali devono essere utilizzati entro 15 giorni dal decesso, ovvero entro 30 giorni per i lavoratori extracomunitari, nonché a documentare l'evento con la relativa certificazione.

Nel caso di improvvisi eventi morbosi dei figli fino al compimento dei 13 anni o di altri familiari conviventi entro il primo grado, il lavoratore è tenuto ad avvertire l'azienda entro due ore dall'inizio del turno di lavoro ed a presentare idonea documentazione giustificativa entro il termine massimo di tre giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa.

La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per gruppi di 4 ore.

Fermo restando quanto sopra definito, le Parti, in sede aziendale, procederanno, di norma nel mese di settembre di ciascun anno, ad una verifica dell'attuazione delle suddette fruizioni.

I permessi annui retribuiti eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiranno in un apposito conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso ed alle

condizioni sopra indicate. Al termine del periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno pagate con la retribuzione in atto al momento della scadenza."

L'art. 23 – Contrazione temporanea dell'orario di lavoro è sostituito dal seguente.

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di cassa integrazione guadagni e mobilità (legge 23 luglio 1991 n. 223, specificamente artt. 1, 4 e 24, e legge 19 luglio 1993 n. 236) e di contratti di solidarietà (legge 19 dicembre 1984 n. 863, e legge 19 luglio 1993 n. 236) e successivi interventi, in via sperimentale, per la vigenza del presente contratto nazionale, le parti convengono che a fronte di casi di crisi, di 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.

A tal fine, nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare dette situazioni, le parti si impegnano a ricercare gli strumenti idonei di tipo conservativo. Qualora, all'esito del confronto l'azienda ritenesse non evitabile il ricorso anche parziale alla procedura di mobilità, la stessa si impegna ad adottare i criteri sociali di scelta previsti dalla legge o quelli sostitutivi eventualmente definiti dalle parti.

Nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, le Parti esamineranno, nel rispetto delle esigenze tecniche organizzative delle singole imprese, la possibilità di utilizzare in modo collettivo i permessi annui retribuiti degli articoli 19 e 20 e i residui delle giornate di ferie.

Il primo periodo dell'art. 27 - Lavoro straordinario, notturno e festivo, è sostituito dal seguente.
"E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale settimanale, ovvero oltre l'orario normale giornaliero adottato aziendalmente, nell'ambito dei cicli di orario settimanale o plurisettimanale di cui all'articolo 19."

La "Dichiarazione Comune" in calce all'art. 30 – Ferie è sostituita dalla seguente.
"Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende valuteranno l'accoglimento, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, delle 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 retribuiti previsti dal contratto eventualmente disponibili.
Nel caso di valutazione negativa, il lavoratore potrà richiedere un apposito incontro, anche con l'assistenza di un componente delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, nel corso del quale l'azienda specificherà i motivi del diniego."

Dopo l'art. 30 è inserito il nuovo articolo 30*bis* – Ferie e permessi solidali.
"In attuazione di quanto previsto dall'art. 24 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 e al fine di favorire il benessere organizzativo e la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, i

lavoratori possono cedere volontariamente ai colleghi bisognosi di ferie e permessi per assistere i figli minori, i genitori, il coniuge o il convivente more uxorio e, qualora conviventi, i figli maggiorenni e gli altri familiari, che necessitino per le particolari condizioni di salute di cure costanti, in ordine di priorità:

- una quota delle ore convertite in riposi e accantonate nella Banca ore, ai sensi dell'art. 27;
- una quota delle ore di PAR nella propria disponibilità;
- una quota delle ore di ferie nella propria disponibilità, purché eccedenti la misura minima di quattro settimane annue prevista dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Ai fini dell'attuazione di quanto sopra, i lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità di cui sopra, possono presentare richiesta all'azienda, reiterabile, di utilizzo di ferie e permessi solidali, per un massimo di 520 ore per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica. La fruizione di ferie e permessi solidali resta comunque subordinata al preventivo esaurimento complessivo di tutte le ferie, i PAR e recuperi nella disponibilità del richiedente.

L'azienda, ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutti i lavoratori l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente. I lavoratori che intendano aderire, su base volontaria, formalizzano per iscritto l'adesione, indicando il numero di ore che intendono cedere.

L'azienda, sulla base delle adesioni acquisite, mette a disposizione del richiedente un numero di ore corrispondente al quoziente tra la somma dei valori orari delle ferie e permessi ceduti e il valore orario delle ferie e permessi del richiedente. I valori orari da assumere sono quelli in corso alla data della cessione.

Una volta acquisiti, ferie e permessi solidali rimangono definitivamente nella disponibilità del richiedente.

L'azienda assicura che le operazioni di raccolta e assegnazione di ferie e permessi solidali è effettuata nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al D.Lgs. del 30 giugno 2003, n. 196.

La contrattazione di secondo livello può individuare ulteriori ambiti di applicazione della presente normativa.

Ogni azienda informa i lavoratori della facoltà prevista da questo nuovo articolo e delle relative modalità di esercizio.

L'applicazione del presente istituto non comporta oneri aggiuntivi per l'azienda e può essere oggetto di riesame tra le Parti, in caso di ulteriori interventi legislativi e amministrativi in materia.

L'azienda può comunque integrare, anche sulla base di accordi di secondo livello, quanto ceduto dai lavoratori."

L'art. 36 - Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria è sostituito dal seguente.

"I minimi tabellari della classificazione unica, comprensivi dell'Elemento distinto della retribuzione, ragguagliati a mese, sono quelli riportati nella tabella che segue con la rispettiva data di decorrenza.
Il minimo di paga oraria viene determinato dividendo per 173 il minimo tabellare.

Cat.	Importi in Euro al 1° Settembre 2016
1ª	1.323,81
2ª	1.462,27
3ª	1.624,43
4ª	1.695,38
5ª	1.815,89
6ª	1.947,62
7ª	2.089,98
8ª	2.273,17
9ª	2.527,22

Ai lavoratori inquadrati nella 1ª categoria spetta un sovraminimo collettivo di categoria, pari a 5,16 euro lordi mensili.
Ai lavoratori inquadrati nell'8 ª e nella 9 ª categoria spetta un elemento retributivo di 59,39 euro lordi mensili.
Gli aumenti dei minimi tabellari non potranno assorbire aumenti individuali o collettivi salvo che:

- siano stati concessi con una clausola espressa di assorbibilità;
- siano stati riconosciuti a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali.

I minimi riportati in tabella sono previsti a copertura del periodo 1° settembre 2016 / 31 maggio 2017.
Confimi Impresa Meccanica, Fim e Uilm si incontreranno entro il mese di aprile 2017 per stabilire ulteriori incrementi a copertura del periodo di vigenza contrattuale.

L'art. 46 – Welfare integrativo e bilateralità è sostituito dal seguente

"Le Parti convengono che una valida bilateralità possa contribuire a qualificare le relazioni industriali e un compiuto sistema partecipativo per migliorare la condizioni di imprese e lavoratori attraverso la definizione di strumenti messi a loro disposizione.

In tale ambito si identifica come prioritario elemento di impegno bilaterale il welfare integrativo, finalizzato ad una maggiore sicurezza sociale dei lavoratori e contemporaneamente strumento per la competitività dell'impresa.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1) ISCRIZIONE

I lavoratori ai quali si applica il presente contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al fondo negoziale di previdenza complementare che sarà individuato dalle parti stipulanti. Fino ad allora, dovrà ritenersi fondo di riferimento il fondo negoziale con il maggior numero di adesioni, presso ciascuna azienda, alla data di stipula del presente CCNL. Confimi Impresa meccanica, FIM e UILM individueranno il fondo di riferimento entro il mese di aprile 2017.

2) CONTRIBUZIONE A CARICO DELL'AZIENDA

A favore dei lavoratori iscritti le aziende contribuiscono con un'aliquota ragguagliata al valore cumulato dei minimi conglobati, EDR, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 8ª e la 9ª categoria, di seguito denominato "retribuzione convenzionale previdenza complementare", pari:

- all'1% dal 1° luglio 1998 al 31 dicembre 1999;
- all'1,2% a decorrere dal 1° gennaio 2000, per la generalità dei lavoratori;
- all'1,6% per i soli lavoratori che contribuiscono con almeno pari aliquota.

3) CONTRIBUZIONE A CARICO DEL LAVORATORE

A) I lavoratori iscritti contribuiscono, mediante trattenuta mensile in busta paga, con un'aliquota minima, pari alle seguenti percentuali, ragguagliate alla "retribuzione convenzionale previdenza complementare":

- all'1% dal 1° luglio 1998 al 31 dicembre 1999;
- 1,2% a decorrere dal 1°gennaio 2000.

Resta salva la facoltà del lavoratore, ai sensi della normativa vigente, di optare per un'aliquota a proprio carico superiore, ragguagliata alla retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto, in seguito denominata "retribuzione TFR".

4) QUOTA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

A favore dei medesimi lavoratori, l'azienda verserà il trattamento di fine rapporto maturato nell'anno secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti. I lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 possono optare all'atto dell'iscrizione al fondo per una quota annua di trattamento di fine rapporto da destinare al Fondo pensione pari al 40%.

L'obbligo contributivo e di devoluzione del TFR, così come sopra disciplinato, è assunto dalle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al fondo negoziale di previdenza complementare individuato dalle parti stipulanti.

5) CALCOLO DEI CONTRIBUTI

Contributo a carico dell'azienda e contributo minimo a carico del lavoratore

Il contributo a carico dell'azienda ed il contributo minimo a carico del lavoratore sono

calcolati su un imponibile ottenuto moltiplicando per il numero delle ore mensili, come appresso definite, un importo orario determinato dividendo per 173 la "retribuzione convenzionale previdenza complementare".

Ai fini del calcolo delle ore mensili sono considerate utili:

1) le ore ordinarie di effettiva prestazione, ovvero 173 ore mensili al netto di eventuali ore non lavorate e non retribuite;

2) le ore non lavorate ma retribuite in riferimento agli istituti per i quali è contrattualmente previsto questo trattamento ad esclusione di:

a) festività retribuite cadenti in giornate non lavorative;

b) ex festività del 4 novembre;

c) indennità sostitutiva di ferie;

d) permessi annui retribuiti non goduti e trasformati in retribuzione;

e) indennità di mancato preavviso;

3) le ore di assenza o di mancata prestazione a fronte delle quali l'azienda anticipa trattamenti economici dovuti da altri enti, ad esclusione di:

a) cassa integrazione guadagni;

b) maternità facoltativa;

c) malattie non professionali, infortuni sul lavoro e malattie professionali non compresi nelle fasce di trattamento economico disposte dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Maggior contributo facoltativo a carico del lavoratore

Il maggior contributo facoltativo a carico del lavoratore, da lui scelto, è calcolato sulla retribuzione utile alla determinazione del trattamento di fine rapporto ("retribuzione TFR").

6) TRASMISSIONE DELLE DOMANDE DI ADESIONE

Le aziende sono tenute a trasmettere al fondo negoziale di previdenza complementare individuato dalle parti stipulanti le domande raccolte entro la fine del mese successivo all'iscrizione.

7) NORMA DI RINVIO

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti.

SANITA' INTEGRATIVA

PMI Salute è il fondo sanitario integrativo costituito da Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM. PMI SALUTE ha il compito di erogare prestazioni sanitarie integrative rispetto a quanto fornito dal SSN.

Il fondo sanitario è finanziato da imprese e lavoratori secondo le modalità e tempistiche che seguono:

dal 1° settembre 2016 al 31 dicembre 2016 – 1,50 euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore in forza per la gestione di PMI SALUTE;

dal 1° gennaio 2017 – 11,00 euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore e 1,00 euro mensile a carico del lavoratore aderente;

Le aziende iscrivono obbligatoriamente a PMI salute tutti i lavoratori in forza, entro il mese di dicembre 2016.

I lavoratori in forza che intendono rinunciare all'iscrizione a PMI Salute devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro entro il mese di gennaio 2017.

I lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 2017 sono iscritti a PMI Salute con effetto dalla data di assunzione e possono manifestare la rinuncia all'iscrizione, dandone comunicazione scritta al datore di lavoro entro la fine del mese di assunzione.

Successivamente al primo mese di assunzione, la facoltà di recesso è disciplinata dal Regolamento del Fondo.

Sono fatti salvi gli accordi territoriali e aziendali e le forme equivalenti di miglior favore in materia di assistenza sanitaria.

Le Parti favoriranno l'applicazione della sanità integrativa qui istituita, a tutto il comparto delle piccole e medie imprese della manifattura e dei servizi connessi, in modo da garantire uguaglianza di trattamento, maggiore sicurezza sociale a tutti i lavoratori del comparto stesso e contenimento delle spese di gestione, in un'ottica di attenzione condivisa al costo del lavoro, quale fattore fondamentale di competitività.

L'art. 51 – Congedi parentali è sostituito dal seguente.
"Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, come modificato dall'art.1, comma 339, della legge n. 228/2012 riguardante l'adeguamento della normativa nazionale alla Direttiva 2010/18/Ue e dall'art.7 del Decreto legislativo n.80 del 15 Giugno 2015, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art.1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n.183, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi dodici anni di età hanno diritto al congedo parentale che può essere utilizzato su base oraria, giornaliera o continuativa per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi, elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.
Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso

in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare almeno 15 giorni prima richiesta scritta al datore di lavoro indicando la durata del periodo di congedo richiesto, di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare al datore di lavoro un piano di programmazione mensile, di norma entro i primi 15 giorni del mese immediatamente precedente quello di riferimento, indicando il numero di giornate equivalenti alle ore complessivamente richieste nel periodo e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi.

Per ciascun mese la modalità di fruizione dei permessi richiesta dovrà essere alternativamente a periodo continuativo, a giornate o a ore.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Nel caso di utilizzo del congedo su base giornaliera o oraria il genitore è tenuto a preavvertire l'azienda entro 2 ore dall'inizio del turno di lavoro.

L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile fino a gruppi minimi di due ore. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.

I criteri di calcolo per la determinazione della base oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile relativo al normale orario settimanale di 40 ore sono i seguenti:

giorni medi annui 365,25 : 7 giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue x 40 ore settimanali = 2.087,20 ore annue : 12 mesi = 173,93 ore medie mensili;

pertanto il periodo di:
- 6 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.044 ore;
- 7 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.218 ore;
- 10 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.740 ore.

Le ore di congedo fruite dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verranno detratte dal monte ore come sopra determinato che costituisce parametro di riferimento anche nei casi di fruizione dei permessi a giornate o periodi continuativi.

Il valore economico della singola ora di congedo equivale ad un centosettantreesimo (1/173) della retribuzione media globale mensile.

Qualora per ragioni non prevedibili e indipendenti dalla volontà della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore e dell'azienda, l'utilizzo delle ore programmate, e comunicate

all'Inps, subisca modifiche tali che non permettono, nel mesi di utilizzo, l'intero conguaglio delle ore in giornate equivalenti:

a) le ore residue saranno anticipate nel mese di utilizzo alla lavoratrice e/o al lavoratore e conguagliate dall'azienda all'Inps nel mese successivo al mese di fruizione;

b) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro le ore residue non conguagliabili all'Inps, perché frazioni di giornata equivalente, saranno coperte con l'utilizzo delle ore residue di ferie o Par.

L'art. 53 – Diritto allo studio è sostituito dal seguente.

"DIRITTO ALLO STUDIO

Dal 1° gennaio 2012 è determinato, all'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio qui disciplinato, moltiplicando 16 per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio di cui al presente articolo non dovranno superare il 3% del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della attività produttiva, mediante accordi con le rappresentanze sindacali unitarie. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

FORMAZIONE PROFESSIONALE E CONTINUA

Le Parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione professionale e continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo e del lavoro.

A far data dalla data di stipula del presente Ccnl, le aziende offriranno ai lavoratori in forza, nell'arco del triennio di durata del Ccnl, percorsi di formazione continua, anche in modalità in affiancamento e on the job, della durata di 24 ore pro-capite, realizzabili secondo i programmi formativi definiti dalle parti, in sede di commissione aziendale e/o di commissione territoriale, per iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, utili nel contesto lavorativo dell'azienda o del territorio.

Le parti potranno altresì convenire di aderire a progetti territoriali o settoriali offerti da soggetti formatori quali:

- enti paritetici di formazione professionale;
- enti di cui all'art. 1 della legge 40/87 riconosciuti dal Ministero del Lavoro;
- enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consente di svolgere attività di formazione continua;

- enti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;
- Università pubbliche e private riconosciute e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative, salvo diversa intesa aziendale, non dovranno superare il 3% della forza occupata nell'unità produttiva. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Le ore eventualmente non fruite dal lavoratore per ragioni connesse ad esigenze tecnico-organizzative delle imprese, saranno cumulabili con le ore di competenza nel triennio successivo.

Le competenze acquisite saranno registrate all'interno del fascicolo elettronico del lavoratore, di cui all'art. 14 del D.Lgs 14 settembre 2015, n. 150.

Il presente articolo sulla formazione professionale e continua non assolve agli obblighi sulla prevenzione e la sicurezza, e quindi sono fatte salve le ore utilizzate per la formazione in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del D.Lgs n. 81 del 2008.

Dichiarazione a verbale

Le parti, ai fini dell'effettiva realizzazione delle iniziative formative di cui al presente articolo, porranno in essere tutte le azioni utili per il finanziamento dei costi attingendo a risorse regionali, nazionali e comunitarie, oltre a quelle delle imprese direttamente interessate."

L'art. 63bis – Sistemi informatici e telematici è sostituito dal seguente.

"La diffusione dei sistemi informatici e telematici aziendali, nonché degli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa, presuppone un utilizzo responsabile degli stessi da parte del singolo dipendente in conformità alle norme aziendali e di legge sulla tutela delle notizie riservate e della privacy.

Ai sensi dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, l'introduzione di sistemi e di strumenti informatici e telematici sarà oggetto di accordo, laddove previsto, ovvero di esame congiunto con la Rsu, laddove presenti, assistite dalle organizzazioni sindacali firmatarie del Ccnl.

La dotazione ai lavoratori degli strumenti da utilizzare per rendere la prestazione lavorativa e l'adozione di sistemi di registrazione degli accessi e delle presenze, saranno oggetto di preventiva e adeguata informazione ai lavoratori delle modalita' d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Un utilizzo a fini personali di tali strumenti va preventivamente autorizzato e in ogni caso vanno evitati utilizzi impropri o in violazione alle norme di legge.

Gli strumenti di registrazione delle entrate e delle presenze devono essere utilizzati nel rispetto delle norme di comportamento generali.
L'azienda, nel rispetto del Codice della privacy (D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni) nonché degli obblighi previsti dal disciplinare tecnico sulle misure minime di sicurezza allegato allo stesso Codice ed in aderenza alle disposizioni dell'art. 4 della L. 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dal comma 1 dell'art. 23 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 (fornendo quindi ai lavoratori adeguata informazione circa le modalità d'uso), potrà controllare eventuali abusi.
Il Comitato paritetico di cui al Capitolo Primo del presente definirà schemi di regolamento a cui le aziende potranno ispirarsi.
La violazione delle norme in materia e un utilizzo improprio verrà considerata, fermo restando eventuali profili di carattere penale, violazione contrattuale e come tale perseguita ai sensi dell'art. 67 del presente contratto.
A seconda della gravità del comportamento messo in atto i provvedimenti disciplinari verranno opportunamente graduati, fino a prevedere il licenziamento nel caso di gravi danni per l'azienda e/o gravi lesioni della privacy e della dignità personali."

All'art. 67 – Provvedimenti disciplinari, sono inseriti i seguenti primo e secondo capoverso.
Le inosservanze del lavoratore ai doveri di cui all'articolo 62 comporteranno l'irrogazione dei provvedimenti disciplinari con proporzionalità relativa alla infrazione riscontrata e alla sua gravità.
Fermo restando l'obbligo di affissione del codice disciplinare di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, la validità dei provvedimenti disciplinari conservativi è subordinata al rispetto di quanto previsto dall'articolo 84, nelle forme ivi previste.

L'art. 83 - Decorrenza e durata - "Una tantum" è sostituito dal seguente.
1) Decorrenza e durata

Il presente accordo, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 1° giugno 2016 e scade il 31 maggio 2019.

Entro un mese dalla data di sottoscrizione della presente ipotesi di accordo è costituito un apposito gruppo di lavoro composto da sei componenti per ciascuna delle due parti con il compito di pervenire alla definizione dei testi contrattuali che dovranno essere sottoscritti dalle parti stipulanti.
Il contratto si intenderà rinnovato, in conformità alle durate di cui al comma precedente, se non disdetto, sei mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo nazionale di lavoro.

2) Una Tantum

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione della presente ipotesi di CCNL, verrà corrisposto un importo con la retribuzione del mese di settembre 2016, a copertura del periodo 1° giugno 2016 – 31 agosto 2016, determinato secondo la tabella seguente:

1ª	48,00
2ª	54,00
3ª	66,00
4ª	70,50
5ª	75,00
6ª	82,50
7ª	90,00
8ª	99,00
9ª	108,00

L'importo non sarà soggetto ad alcun ricalcolo per gli istituti già liquidati. Per i lavoratori part-time, l'importo sarà riproporzionato all'orario individuale.
Il suddetto importo è utile al calcolo del trattamento di fine rapporto. L'importo deve essere ragguagliato a tante quote mensili quanti sono i mesi interi (anche non consecutivi) per i quali è stata corrisposta la retribuzione a carico dell'azienda nel periodo 1° giugno 2016 – 31 agosto 2016. La frazione di mese superiore ai quindici giorni viene considerata come mese intero.

L'erogazione non spetta in relazione ai periodi mensili nei quali si sia verificata una sospensione della prestazione senza diritto alla retribuzione, come ad esempio: servizio militare, aspettativa, Cassa integrazione, congedo parentale, ecc. Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, congedo di maternità e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° giugno 2016 – 31 agosto 2016, con pagamento dell'indennità a carico dell'Istituto competente ed integrazione obbligatoria a carico delle aziende saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra. Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione, le aziende interessate procederanno agli adempimenti di cui all'art. D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Distribuzione del contratto

Le aziende, a partire dal mese di ottobre 2016 ed entro il mese di dicembre 2016 sono tenute a distribuire, a ciascun lavoratore in forza, anche ai fini dell'applicazione della normativa sui provvedimenti disciplinari conservativi, una copia, ufficialmente rilasciata dalle parti firmatarie, del presente contratto collettivo nazionale di lavoro. La copia del contratto potrà anche essere rilasciata in forma elettronica attraverso supporti informatici che garantiscano il controllo e la validazione della procedura riguardo l'informazione e la consegna al singolo lavoratore.
Le aziende daranno informazione del numero di contratti distribuiti e della relativa modalità alle Associazioni territoriali di riferimento, aderenti al sistema Confimi Industria. Le Associazioni trasmetteranno tali dati alle organizzazioni territoriali di FIM e UILM.

Norma transitoria

Entro il mese di settembre 2016 dalla data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, le parti si riuniranno, con il compito di pervenire alla stesura definitiva dei testi contrattuali per la pubblicazione. In tale sede, saranno effettuate le opportune armonizzazioni tra il presente Accordo di rinnovo e il testo contrattuale previgente.

PER COMFIMI IMPRESA MECCANICA

PER FIM-CISL

PER UILM-UIL