

# METALMECCANICA - AZIENDE INDUSTRIALI

PARTI CONTRAENTI	STIPULA	DECORRENZA	SCADENZA
<p><b>Datoriali</b> FEDERMECCANICA, ASSISTAL</p> <p><b>Sindacali</b> FIM-CISL, UILM-UIL, FIOM-CGIL</p>	<p><b>5 FEBBRAIO 2021</b> (integrato dagli Accordi 29 marzo 2021, 6 aprile 2021 e 20 aprile 2021)</p>	<p><b>5 FEBBRAIO 2021</b></p>	<p><b>Economica</b> 30 giugno 2024 <b>Normativa</b> 30 giugno 2024</p>

## LIVELLI E QUALIFICHE

### FINO AL 31 MAGGIO 2021

Categoria	Descrizione
8 <sup>a</sup> (Quadri)	<b>Quadri:</b> Lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.
7 <sup>a</sup>	<b>Impiegati</b> che, oltre a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi, fondamentali dell'azienda o che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.
6 <sup>a</sup>	<b>Impiegati</b> , sia tecnici che amministrativi che, con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.
5 <sup>a</sup> S	<b>Impiegati</b> che svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di importante reparto, lavorazione o ufficio.
5 <sup>a</sup>	<b>Operai:</b> lavoratori che compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi; <b>Intermedi:</b> lavoratori che guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni; <b>Impiegati:</b> lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure vevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.
4 <sup>a</sup>	<b>Operai:</b> lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio; <b>Intermedi:</b> lavoratori che guidano e controllano con apporto di competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa per la condotta ed il risultato delle lavorazioni; <b>Impiegati:</b> lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.
3 <sup>a</sup> S	<b>Operai</b> qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro, che inoltre svolgono con continuità mansioni di tutoraggio formativo per apprendisti o addestramento per affiancamento per nuovi assunti o comunque per lavoratori di livello pari o inferiore, ovvero coordinano (senza potere gerarchico) il gruppo di lavoro di attribuzione. Categoria istituita a decorrere dal 1° gennaio 2014

Categoria	Descrizione
3 <sup>a</sup>	<b>Operai:</b> lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro; <b>Impiegati:</b> lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura tecnica o amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.
2 <sup>a</sup>	<b>Operai:</b> lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare; <b>Impiegati:</b> lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.
1 <sup>a</sup>	<b>Operai</b> che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica e lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.
Note	
<i>I laureati in fase di inserimento in azienda sono inquadrati nella 5<sup>a</sup> categoria, purché svolgano attività inerenti al loro titolo di studio. I diplomati in fase di inserimento in azienda sono inquadrati nella quarta categoria e passano in ogni caso alla 5<sup>a</sup> categoria dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività inerenti al loro titolo di studio.</i>	

## ❑ PASSAGGIO A CATEGORIA SUPERIORE

Periodi massimi di permanenza nella 1 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> categoria			
Categoria	Condizioni / requisiti	Permanenza (mesi)	
1 <sup>a</sup>	Addetti alla produzione	4	
	Non addetti alla produzione	18	
2 <sup>a</sup>	Provenienti da scuole professionali	3	
	Provenienti da corsi professionali:	almeno biennali	9
		di durata inferiore	18
	Lavoratori inseriti in altre figure professionali articolate	18	
	Addetti alle linee catena	36	
	Altri lavoratori connessi al ciclo produttivo	36	
Impiegati	18		

## DAL 1° GIUGNO 2021

Dal 1° giugno 2021, è introdotta, per i lavoratori rientranti nelle diverse categorie legali di quadri, impiegati ed operai, una classificazione unica articolata in 9 livelli ricompresi in 4 campi di responsabilità di ruolo (in luogo delle precedenti mansioni):

- D. Ruoli operativi: livelli D1 e D2;
- C. Ruoli tecnico specifici: livelli C1, C2 e C3;
- B. Ruoli specialistici e gestionali: livelli B1, B2 e B3;
- A. Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione: livello A1.

I nuovi livelli e le relative declaratorie sono i seguenti.

Campo professionale	Livello	Declaratoria
<b>D - Ruoli operativi</b>	D1	Lavoratori che svolgono attività produttive, amministrative o di servizio elementari relative a un limitato numero di posizioni di lavoro di uno specifico ambito operativo/funzionale secondo istruzioni di lavoro definite. Non sono richieste conoscenze e/o abilità professionali specifiche ma competenze digitali, aritmetiche e di comunicazione di base. In funzione dei contesti aziendali tali lavoratori sono coordinati nella partecipazione alle iniziative di miglioramento aziendali.
	D2	Lavoratori che con limitata autonomia svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ordinarie in un'area di lavoro determinata di uno specifico ambito operativo/produitivo o funzionale. Sono richieste conoscenze e abilità specifiche adeguate all'applicazione di istruzioni e procedure di lavoro utilizzando strumenti e sistemi, anche digitali, preimpostati. In funzione dei contesti aziendali esercitano una limitata iniziativa di adattamento, manutenzione e regolazione su attività e strumenti, interagiscono col proprio gruppo di lavoro, riportano autonomamente gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate, utilizzando rapporti preimpostati o informatizzati e semplici strumenti di comunicazione digitale, adottando la corretta terminologia tecnica di base anche di origine straniera. Tali lavoratori sono normalmente coinvolti utilizzando le metodologie prescritte nelle eventuali iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.
<b>C - Ruoli tecnico specifici</b>	C1	Lavoratori con le caratteristiche di cui alla declaratoria del livello precedente che svolgono le attività di un'area di lavoro determinata di uno specifico ambito operativo funzionale con polivalenza, riconosciuta autonomia, con competenza di diagnosi tecnico-specifiche e di comunicazione e lavoro in gruppo. In funzione dei contesti aziendali svolgono con carattere di continuità attività di collegamento operativo non gerarchico all'interno del team o con i team connessi, di tutoraggio e formazione in affiancamento ai colleghi secondo piani e modalità definiti. Propongono interventi di semplici modifiche e adattamenti e forniscono un apporto attivo ai processi di miglioramento con autonomia nell'applicazione delle metodologie disponibili.
	C2	Lavoratori che apportano, con normale autonomia nella scelta esecutiva dei procedimenti, il contributo individuale nell'ambito di attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ricorrenti, complesse e di elevata precisione, sulla base di conoscenze ed abilità complete della tecnologia e della disciplina specifica con la capacità di interpretare istruzioni, disegni, schemi, modelli di normale utilizzo e di applicare nell'ambito di procedure generali, le più opportune tecniche e strumenti, anche digitali, di analisi ed intervento, con la responsabilità della corretta esecuzione. Nell'ambito di tale autonomia esecutiva, in base alle definizioni organizzative guidano un gruppo di altri lavoratori. In funzione dei contesti aziendali, contribuiscono all'adattamento, manutenzione e regolazione dei processi relativi al proprio gruppo di lavoro, comunicando gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate nelle modalità prescritte, anche utilizzando strumenti di comunicazione e semplice ricerca ed elaborazione digitale dei dati e delle informazioni, con utilizzo elementare di terminologia nella lingua straniera rilevante. Operano in un ampio ambito operativo o funzionale e con consapevolezza interdisciplinare sono capaci di interagire con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori, anche esterni. I lavoratori partecipano attivamente alle iniziative o sistemi di miglioramento assicurando il corretto utilizzo delle metodologie adottate e coordinando operativamente i gruppi di lavoro e miglioramento.
	C3	Lavoratori che hanno responsabilità sullo svolgimento ed i risultati di specifiche attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio con le opportune autonomie di iniziativa nell'ambito delle previsioni aziendali a fronte delle variabilità dei processi. Nell'ambito di tale autonomia di iniziativa, in base alle definizioni organizzative guidano e controllano gruppi o squadre articolate di altri lavoratori con eventuale interfaccia verso altre unità e funzioni. Possiedono complete ed articolate competenze delle tecnologie e delle discipline specifiche che permettono di affrontare autonomamente operazioni e lavori complessi e di elevata difficoltà, anche non ricorrenti, ed effettuano diagnosi e definiscono metodi e strumenti nell'ambito di direttive generali, con l'utilizzo di dispositivi ed applicazioni digitali, specialistiche e complesse non predeterminate. Svolgono con autonomo contributo di diagnosi ed analisi, adattamento, manutenzione e regolazione di sistemi complessi, comunicando gli avanzamenti operativi, le anomalie e le soluzioni identificate nei modi adeguati anche utilizzando strumenti di comunicazione, reperimento dell'informazione ed elaborazione digitale. In funzione dei contesti aziendali coordinano le attività con definizione delle priorità operative a fronte delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, con adeguato utilizzo della lingua straniera in uso. Operano su una famiglia di processi con elevata consapevolezza interdisciplinare ed in interazione con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori esterni. Tali lavoratori guidano iniziative o attività riferite ai sistemi di miglioramento assicurando la scelta ed il corretto utilizzo delle metodologie nell'ambito delle direttive generali.

Campo professionale	Livello	Declaratoria
<b>B - Ruoli specialistici e gestionali</b>	B1	Lavoratori che nell'ambito di importanti funzioni o aree di specializzazione, con ampia autonomia operativa e responsabilità dei risultati svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio di elevato livello tecnico. Possiedono competenza e perizia tecnico-specifiche elevate derivanti da articolati percorsi di esperienza e formazione. In base alle definizioni organizzative guidano, coordinano e conducono con apporto di elevata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori. In funzione dei contesti aziendali propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure e dei livelli di responsabilità, modifiche e varianti, con autonomia di diagnosi, analisi, definizione e regolazione dei processi e degli strumenti, con autonomia nella presentazione delle attività e dei problemi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera in uso. Contribuiscono con competenze ed attività riferite ad ambiti funzionali anche in diverse aree operative aziendali e con i clienti e fornitori esterni e interni. Sono supportati nello sviluppo di un proprio percorso di apprendimento continuo e contribuiscono allo sviluppo di competenza dei propri collaboratori. Guidano in funzione di significativi obiettivi iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.
	B2	Lavoratori direttivi dotati di competenze specialistiche rilevanti per l'efficienza e la continuità tecnico produttiva dell'azienda. In base alle definizioni organizzative esercitano, con discrezionalità di decisione nell'ambito di direttive generali, responsabilità autonoma di unità e/o progetti, assicurando la gestione organizzativa ed economica delle risorse assegnate. Sono in grado di svolgere e coordinare con definizione delle priorità operative attività complesse in condizioni normalmente prevedibili ma soggette a cambiamento, diagnosticando le soluzioni e scegliendo l'utilizzo dei metodi e degli strumenti specialistici e generali pertinenti. Sviluppano attivamente il proprio percorso di apprendimento continuo. Sono dotati di un'avanzata competenza di reperimento e trattamento delle informazioni tecnico economiche necessarie e di impostare analisi e presentazioni complesse coordinando contributi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera in uso. In funzione dei contesti aziendali, guidano lo sviluppo di competenza dei colleghi nelle aree di propria specializzazione e la motivazione dei propri collaboratori, stabilendo con le parti rilevanti le risorse di mezzi e tempi. Contribuiscono su ampie famiglie di tecnologie e funzioni, in diverse aree operative aziendali ed ambiti in relazione con altre funzioni aziendali e clienti e fornitori esterni in autonomia nell'ambito delle direttive generali. Promuovono e validano le modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentano la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto.
	B3	Lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del livello precedente, presidiano competenze distintive ed, in funzione dei contesti aziendali, assicurano attività di gestione e supervisione di funzioni, servizi, enti produttivi e/o progetti fondamentali per l'azienda. Possiedono alta specializzazione sostenuta da percorsi di formazione avanzata ed esperienza specifica con competenza di gestione di cambiamenti o problemi non determinabili a priori, sviluppando soluzioni innovative in risposta a problemi complessi e negoziando autonomamente in contesti articolati e di incertezza. In funzione dei contesti aziendali pianificano e perseguono lo sviluppo di competenza e motivazione dei propri collaboratori, svolgono attività di coordinamento, integrazione e innovazione, organizzano e governano processi di modifica ed innovazione tecnica, metodologica ed organizzativa, contribuiscono alla configurazione dei progetti di investimento e rappresentano la propria area in ambiti interfunzionali di miglioramento e innovazione.
<b>A - Ruoli di gestione del cambiamento e dell'innovazione</b>	A1	Lavoratori con qualifica di quadro che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del livello precedente, con carattere di continuità e limitate deleghe di poteri e rappresentanza esercitano ampia autonomia nell'ambito degli obiettivi generali dell'impresa per il presidio di importanti aree di competenza specialistica e per la conduzione di uno o più servizi, unità e/o progetti, anche di grandi dimensioni e complessità e rilievo strategico, coordinando funzioni diverse ed assicurando la gestione dei fattori tecnologici, umani, organizzativi ed economici del perimetro assegnato proponendo obiettivi specifici e contribuendo alla definizione degli stessi obiettivi generali in un contesto di cambiamento non determinabile a priori. Possiedono elevate capacità tecniche, gestionali, organizzative ed avanzata conoscenza del settore in cui operano e delle connessioni con i settori correlati. Sono in grado di operare e gestire per obiettivi nell'ambito di complessi processi aziendali governando le strategie di ottimizzazione e sviluppo delle risorse: umane, materiali ed immateriali. Promuovono ed orientano processi di cambiamento strutturale tecnico ed organizzativo utilizzando un articolato portafoglio di competenze tecnologiche, organizzative, personali e sociali.

## TABELLA DI COMPARAZIONE

Attuali categorie	Campi professionali	Nuovi livelli
8a	A Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione	A1
7a	B Ruoli specialistici e gestionali	B3
6a		B2
5aS		B1
5a	C Ruoli tecnico specifici	C3
4a		C2
3aS		C1
3a	D Ruoli operativi	D2
2a		D1
1a	Eliminazione 1a categoria	-
<b>Note</b>		
<p>Dal 1° giugno 2021 è eliminata la 1a categoria: i lavoratori già in forza al 31 maggio 2021 e inquadrati in 1ª categoria sono riclassificati nel livello D1 a partire dal 1° giugno 2021.</p> <p>I lavoratori già in forza al 31 maggio 2021, interessati dalla riclassificazione, conservano l'anzianità di servizio già maturata a tale data a tutti gli effetti contrattuali.</p>		

## PARAMETRI CONTRATTUALI

<b>Divisori</b>	<b>Giornaliero</b>	26
	<b>Orario</b>	173
<b>Mensilità</b>	<b>Tredicesima</b>	La tredicesima mensilità, corrisposta normalmente alla vigilia di Natale, è rappresentata da un importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto (173 ore per gli apprendisti), frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno.
	<b>Quattordicesima</b>	Disciplina contrattuale non prevista.

## ELEMENTI ECONOMICI

### SCATTI DI ANZIANITÀ

<b>Numero massimo</b>	5
<b>Frequenza</b>	biennale
<b>Decorrenza</b>	Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

<b>Passaggi di livello</b>	Per il passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo.	
<b>Importi</b>	<b>Categoria</b>	<b>Importo</b>
	8 <sup>a</sup> (Quadri)	40,96
	7 <sup>a</sup>	40,96
	6 <sup>a</sup>	36,41
	5 <sup>a</sup> S	32,43
	5 <sup>a</sup>	29,64
	4 <sup>a</sup>	26,75
	3 <sup>a</sup> S	25,05
	3 <sup>a</sup>	25,05
	2 <sup>a</sup>	21,59
	1 <sup>a</sup>	18,49

## INDENNITÀ

<b>Maneggio denaro</b>	Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6 per cento del minimo tabellare della categoria di appartenenza.						
<b>Indennità di reperibilità</b>	<b>Livello</b>	<b>Compenso giornaliero</b>			<b>Compenso settimanale</b>		
		<b>16 ore (giorno lavorato)</b>	<b>24 ore (giorno libero)</b>	<b>24 ore festive</b>	<b>6 giorni</b>	<b>6 giorni con festivo</b>	<b>6 giorni con festivo e giorno libero</b>
	D1 - D2 - C1	4,95	7,45	8,05	32,20	32,80	35,30
	C2 - C3	5,90	9,26	9,93	38,76	39,43	42,79
Superiore al B1	6,78	11,15	11,74	45,05	45,64	50,01	
<b>Elemento di mensilizzazione</b>	<p>Agli operai in forza al 31 dicembre 2008, a decorrere dall'anno 2009, con la retribuzione del mese di dicembre viene riconosciuta un'erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti a titolo di elemento individuale annuo di mensilizzazione non assorbibile.</p> <p>In caso di risoluzione del rapporto, l'elemento spetta in proporzione dei dodicesimi maturati (la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero).</p>						
<b>Elemento retributivo di professionalità</b>	L'elemento retributivo di professionalità spetta nella misura di euro 28,41 mensili lordi (con assorbimento fino a concorrenza di emolumenti corrisposti aziendali ad analogo titolo) agli operai di 5° livello che rientrano nelle seguenti figure professionali: aggiustatore stampista, modellista, montatore-installatore di grandi impianti, montatore-manutentore elettrico-elettronico, operatore specialista motorista, operatore specialista montatore aeronautico, tracciatore-collaudatore, addetto macchine a controllo numerico.						

Trasferta	Indennità di trasferta dal 1° giugno 2021	
	Tipologia	Importo
	Quota per il pasto meridiano o serale	11,92
	Quota per il pernottamento	20,28
Trasferta intera	44,12	

## CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

<b>Elemento perequativo</b>	<p>A decorrere dal 2014,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che</li> <li>nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL (lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione),</li> </ul> <p>è corrisposta, a titolo perequativo, con la retribuzione del mese di giugno, una cifra annua pari ad euro 485,00 onnicomprensiva e non incidente sul TFR ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal CCNL, in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente.</p> <p>La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.</p> <p>Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al momento di corresponsione dell'elemento perequativo, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.</p>
-----------------------------	--

## GESTIONE DEL RAPPORTO

### PERIODO DI PROVA

Categoria	Durata	
	Ordinaria	Ridotta
Quadri (8 <sup>a</sup> ), 7 <sup>a</sup> e 6 <sup>a</sup>	6 mesi	3 mesi
5 <sup>a</sup> S, 5 <sup>a</sup> e 4 <sup>a</sup>	3 mesi	2 mesi
3 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup>	1 mese e mezzo	1 mese
1 <sup>a</sup>	1 mese	20 giorni
Note		

La durata ridotta del periodo di prova di cui sopra è riferita ai lavoratori che,

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

Il periodo di prova non può essere previsto:

- nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di
- trasformazione a tempo indeterminato di lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda le medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento.

Nel caso di periodi più brevi la durata della prova è ridotta nella stessa misura. La malattia o l'infortunio sospendono il periodo di prova e lo stesso potrà essere completato nel caso in cui il lavoratore riprenda il servizio entro 3 mesi dall'inizio dell'assenza.

<p><b>Orario normale di lavoro</b></p>	<p>La durata massima settimanale del lavoro ordinario è pari a 40 ore che, in specifici casi, può essere computata anche come media in un periodo non superiore ai 12 mesi. Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato.</p> <p style="text-align: center;"><b>Turnisti</b></p> <p>Con riferimento ai lavoratori addetti a turni avvicendati è prevista la fruizione, per ciascun turno di 8 ore, di una pausa di mezz'ora per la refezione. Nel caso di <b>più turni</b>, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno. In caso di impossibilità della tempestiva sostituzione e qualora l'assenza del lavoratore, viste le sue particolari mansioni, possa pregiudicare la produzione o l'attività di altri lavoratori, è eccezionalmente consentito il prolungamento del suddetto termine per tutta la durata del turno così iniziato. Queste prolungate prestazioni, per le ore che eccedono l'orario giornaliero determinato saranno considerate straordinarie e come tali retribuite. Nell'ipotesi di <b>prolungamento</b> in via eccezionale da parte del lavoratore della propria prestazione per le <b>8 ore del turno successivo</b>, allo stesso non potrà essere richiesta nei sei giorni lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.</p> <p>Con riferimento al <b>settore siderurgico</b>, il lavoratore che in via eccezionale abbia prolungato la sua prestazione lavorativa per le 8 ore del turno successivo, ha la facoltà di godere di un riposo compensativo (non retribuito) di pari durata nel giorno successivo. Nel caso di prolungamento della propria prestazione lavorativa di 4 ore, il relativo riposo compensativo non retribuito potrà essere effettuato entro il mese successivo.</p> <p style="text-align: center;"><b>Addetti a mansioni discontinue</b></p> <p>I seguenti lavoratori sono considerati addetti a mansioni discontinue: autisti, motoscafisti, infermieri, addetti alle cabine di produzione/trasformazione dell'energia elettrica, addetti alla sorveglianza, al presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti anche con sporadici interventi di manutenzione, addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, portinai, guardiani diurni e notturni. La loro assunzione può avvenire per un orario normale settimanale di 40, 44 o 48 ore settimanali e, in quest'ultimo caso, l'orario di lavoro sarà computato come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi.</p> <p>Riguardo i lavoratori discontinui già assunti,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ con un orario giornaliero di 10 ore, l'orario normale settimanale è fissato in 48 ore;</li> <li>◆ con un orario giornaliero di 9 ore, l'orario normale settimanale è fissato in 44 ore;</li> <li>◆ con un orario giornaliero di 8 ore, l'orario normale settimanale è fissato in 48 ore.</li> </ul> <p>Nell'ipotesi di orario di 44 o 48 ore, le ore eccedenti la quarantesima sono compensate con quote orarie della retribuzione normale fino al normale orario individuale, quelle ulteriori come lavoro straordinario. Per gli autisti adibiti alla consegna in altre località dei veicoli da essi condotti o trasportati vengono stabilite, con accordi aziendali, paghe giornaliere comprensive di un forfait di lavoro straordinario per le giornate di servizio fuori dal comune sede dello stabilimento.</p>
<p><b>Flessibilità</b></p>	<p>Attivabile dall'azienda a fronte di ragioni produttive, per un massimo di 80 ore annue, da realizzarsi per l'intera forza, reparti o gruppi di lavoratori, con un massimo di orario settimanale di 48 ore. Resta fermo che, nell'arco dei 12 mesi, l'orario settimanale medio ordinario non potrà superare le 40 ore. Ai lavoratori interessati spetta la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione. Agli stessi, per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale, compete una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì;</li> <li>◆ 25% per le ore prestate al sabato;</li> </ul> <p>da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Tali maggiorazioni sono rispettivamente pari al 20% e al 30% qualora l'orario plurisettimanale sia adottato per necessità improvvise (con un preavviso comunque pari ad almeno 5 giorni e per un massimo di tre mesi).</p>
<p><b>Banca ore</b></p>	<p>Ai lavoratori che</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volere il pagamento ovvero</li> <li>◆ prestano lavoro straordinario non dichiarando entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di volere il riposo compensativo,</li> </ul> <p>sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni attualmente previste dal contratto nazionale nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria;</p> <p>Ai dipendenti che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirne: in tal caso per le ore di straordinario che confluiscono nella banca ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo;</p>



## ROL E FESTIVITÀ

<b>Rol</b>	<p>Sono riconosciuti annualmente 13 permessi annui retribuiti di 8 ore, pari a 72 ore a titolo di riduzione di orario (ROL).</p> <p>Per i soli <b>lavoratori in forza al 31 dicembre 2012</b> nelle aree ed i settori di seguito elencati è prevista la concessione di ulteriori 8 ore annue di permessi retribuiti. Tali ulteriori permessi sono attribuiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ agli addetti ai seguenti stabilimenti o aree di produzione e di manutenzione: fonderie di seconda fusione; metallurgia non ferrosa; lavorazioni di forgiatura, fucinatura e pressofusione; auto nelle aree di carrozzeria, lavorazioni meccaniche di serie e stampaggio (nelle aree del Sud anche per i turnisti); macchine agricole semoventi (mietitrebbia, macchine per la raccolta del foraggio, ecc.);</li> <li>◆ a tutti lavoratori dei seguenti settori: elettronica strumentale (escluse elettronica di consumo e componentistica); elettromeccanica pesante (grandi macchine per la produzione/distribuzione della energia elettrica; motori elettrici con altezza d'asse superiore ad un metro); aeronautica; telecomunicazioni (comprese installazioni di reti e di centrali); informatica.</li> </ul> <p>Per tutti i lavoratori addetti al <b>settore siderurgico</b>, così come definito nelle norme sul campo di applicazione del contratto, sono invece previsti, sempre in ragione di anno di servizio o frazione di esso, 15,5 permessi annui retribuiti di 8 ore, pari a complessive 124 ore di cui 92 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione di orario e di armonizzazione della 39<sup>a</sup> ora e 32 ore in sostituzione delle festività abolite; non si modificano eventuali regimi più favorevoli di armonizzazione stabiliti a livello aziendale.</p> <p>Per i lavoratori che prestano la loro <b>attività su 15 o più turni</b> settimanali (comprendenti il turno notturno e/o quelli di sabato o domenica) è riconosciuto un permesso annuo retribuito di 8 ore; per i lavoratori addetti al settore siderurgico detto permesso compete sotto forma di indennità sostitutiva computata sugli stessi elementi della gratifica natalizia, insieme alla quale viene corrisposta.</p>
<b>Ex Festività</b>	<p>Sono riconosciute annualmente 32 ore di permesso retribuito ( da godere a gruppi di 8 ore) in sostituzione delle festività abolite.</p> <p>Per quanto riguarda la festività del 4 novembre, celebrata nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.</p>
<b>Festività</b>	<p>A tutti i lavoratori le festività che coincidono con la domenica sono retribuite, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.</p> <p>Stesso trattamento è previsto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, fruendo del riposo compensativo in altro giorno della settimana. Per tali soggetti si aggiunge inoltre il compenso previsto dal CCNL per tali prestazioni.</p> <p>Riguardo ai lavoratori turnisti, ed in particolare, con riferimento agli addetti alle lavorazioni a ciclo continuo del settore siderurgico è prevista una giornata di riposo retribuito per ogni festività lavorata oltre la settimana nell'arco dell'anno.</p>

## STRAORDINARI / NOTTURNO / FESTIVO

Tipologia	Percentuale	
	Lavoro non in turno	Lavoro in turno
Lavoro straordinario (prime 2 ore)	25%	25%
Lavoro straordinario (ore successive)	30%	30%
Festivo	50%	50%
Festivo con riposo compensativo	10%	10%
Straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%
Straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	35%	35%
Notturno (fino alle ore 22)	20%	20%
Notturno (oltre le ore 22)	30%	25%
Straordinario notturno (prime 2 ore)	50%	40%
Straordinario notturno (ore successive)	50%	45%
Notturno festivo (fino alle 22)	60%	60%

Tipologia	Percentuale	
	Lavoro non in turno	Lavoro in turno
Notturmo festivo (oltre le 22)		65%
Notturmo festivo con riposo compensativo (fino alle 22)	35%	35%
Notturmo festivo con riposo compensativo (oltre le 22)		40%
Straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	75%	65%
Straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	55%	50%
Note		
<p>Il lavoro straordinario sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali. Fermi restando tali limiti, viene fissato un limite massimo complessivo di</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ 200 ore annuali per ciascun lavoratore;</li> <li>♦ per le aziende fino a 200 dipendenti, 250 ore annuali per ciascun lavoratore.</li> </ul> <p>In ogni caso, per le attività di riparazione navale, aeronautica nonché per le operazioni di varo e prove di collaudo a mare i suddetti limiti massimi annuali sono fissati in 250 ore.</p> <p>Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo è fissato in 260 ore.</p> <p>Il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino per ciascun gruppo lavorativo; tuttavia non si considera notturno il lavoro compiuto dalle ore 6, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.</p> <p>È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni di domenica o nei giorni compensativi di riposo settimanale o nelle ricorrenze festive.</p> <p>Le maggiorazioni della precedente tabella vanno applicate a tutte le aziende con esclusione di quelle impiantistiche che, svolgendo attività di gestione e manutenzione, richiedono un'articolazione dei turni 24 ore su 24.</p>		

## FERIE

Anzianità di servizio	Periodo
fino al 10° anno	4 settimane
oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti	4 settimane + 1 giorno
oltre i 18 anni compiuti	5 settimane
Note	
<p>Gli operai in forza al 31 dicembre 2007:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ iniziano a maturare l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto al giorno aggiuntivo di ferie ovvero alla settimana aggiuntiva a partire dal 1° gennaio 2008;</li> <li>♦ hanno diritto, dal 1° gennaio 2008, ad un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane in presenza del requisito di 10 anni di anzianità aziendale e 55 anni di età.</li> </ul> <p>Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che il normale orario di lavoro settimanale sia distribuito, rispettivamente, su 5 o 6 giorni.</p>	

## PREAVVISO

Anni di servizio	Categoria			
	Quadri, 7 <sup>a</sup> e 6 <sup>a</sup>	5 <sup>a</sup> S, 5 <sup>a</sup> e 4 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup> S, 3 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup>	1 <sup>a</sup>
fino a 5	2 mesi	1 mese e 15 giorni	10 giorni	7 giorni
oltre 5 e fino a 10	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni
oltre i 10	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	1 mese	20 giorni

## Note

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

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

Anni di servizio	Categoria			
	Quadri, 7 <sup>a</sup> e 6 <sup>a</sup>	5 <sup>a</sup> S, 5 <sup>a</sup> e 4 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup> S, 3 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup>	1 <sup>a</sup>
fino a 5	2 mensilità	1,5 mensilità	0,33 mensilità	0,24 mensilità
oltre 5 e fino a 10	3 mensilità	2 mensilità	0,67 mensilità	0,5 mensilità
oltre i 10	4 mensilità	2,5 mensilità	1 mensilità	0,67 mensilità

## ASSENZE TUTEATE

### CONGEDO MATRIMONIALE

<b>Durata</b>	In caso di matrimonio ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova compete un periodo di congedo di 15 giorni durante il quale tali lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.
<b>Fruizione</b>	il periodo deve essere fruito in unica soluzione e le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

### MATERNITÀ

<b>Maternità obbligatoria</b>	Per quanto attiene alla tutela della maternità, si fa riferimento alle norme di legge in materia. Alla lavoratrice assente nei 5 mesi di congedo di maternità, deve essere corrisposta l'intera retribuzione globale.
<b>Congedo Parentale</b>	<p>Ad entrambi i genitori è riconosciuto, per ogni bambino nei primi suoi 12 anni di vita, il diritto al congedo parentale, la cui fruizione può avvenire su base oraria, giornaliera o continuativa.</p> <p>L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere riproporzionati, rispettivamente, ad 1 ora e a 2 ore, per i part-time pari o inferiori a 20 ore settimanali.</p> <p>La fruizione oraria non potrà essere programmata per un periodo inferiore ad 1 giornata lavorativa nel mese di utilizzo.</p> <p>Di seguito i criteri di calcolo per la determinazione della base oraria e dell'equiparazione del monte ore utilizzabile relativo al normale orario settimanale di 40 ore:</p> $\text{giorni medi annui } 365,25 : 7 \text{ giorni in una settimana} = 52,18 \text{ settimane medie annue} \times 40 \text{ ore settimanali} \\ = 2.087,20 \text{ ore annue} : 12 \text{ mesi} = 173,93 \text{ ore medie mensili.}$ <p>Di conseguenza, il periodo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 6 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.044 ore;</li> <li>◆ 7 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.218 ore;</li> <li>◆ 10 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.740 ore.</li> </ul> <p>Le ore di congedo fruito 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.</p> <p>La base di calcolo della singola ora di congedo equivale ad 1/173 delle retribuzione media globale mensile.</p>

## MALATTIA

### CONSERVAZIONE DEL POSTO

Anzianità di servizio	Breve	Lungo
Fino a 3 anni compiuti	183	274
Fino a 6 anni compiuti	274	411
Oltre i 6 anni	365	548

### TRATTAMENTO ECONOMICO

Anzianità di servizio	Trattamento economico (retribuz./integraz.)	
	100%	80%
Fino a 3 anni compiuti	Primi 122 giorni	Fino a conservazione del posto
Fino a 6 anni compiuti	Primi 153	
Oltre i 6 anni	Primi 214	
<b>Note</b>		
<i>Il trattamento economico, ricomincerà ex novo qualora un evento morboso e il successivo siano intervallati da ripresa lavorativa pari ad almeno 61 giorni di calendario.</i>		
<i>I ricoveri ospedalieri di durata superiore a 10 giorni continuativi sono retribuiti/integrati in ogni caso al 100% e vanno esclusi dal conteggio dei giorni di cui alla precedente tabella nel limite dei primi 61 di calendario.</i>		

### CARENZA NELLE MALATTIE BREVI

Evento	Retribuzione in carenza
Fino al 3° compreso	100%
Solo il 4°	66%
Dal 5° in poi	50%
<b>Note</b>	
<i>Il trattamento sopra evidenziato spetta per gli eventi morbosi di durata fino a 5 giorni di calendario che si verificano annualmente (dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno) e va inteso come integrativo laddove intervenga l'INPS.</i>	
<i>Dal meccanismo di "riduzione della carenza" dovranno essere esclusi gli eventi morbosi dovuti a:</i>	
<ul style="list-style-type: none"><li>♦ gravidanza, dal momento della sua certificazione,</li><li>♦ ricovero ospedaliero compreso il day hospital,</li><li>♦ morbo di Cooley,</li><li>♦ neoplasie, epatite B e C ovvero</li><li>♦ gravi malattie cardiocircolatorie, nonché</li><li>♦ emodialisi e</li><li>♦ trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie riconosciute e risultanti da apposita certificazione.</li></ul>	

## INFORTUNIO

Anzianità di servizio	Trattamento economico		Conservazione del posto
	100%	80%	
Fino a 3 anni compiuti	primi 122 giorni	successivi 61 giorni	fino a quando percepiscono indennità per inabilità temporanea in caso di malattia professionale, nonché fino a guarigione clinica in caso di infortunio.
Fino a 6 anni compiuti	primi 153	successivi 121 giorni	
Oltre i 6 anni	primi 214	successivi 151 giorni	
Note			
<p><i>I precedenti trattamenti economici vanno intesi come integrazione a quanto corrisposto dall'INAIL.</i></p> <p><i>Ai lavoratori assenti per infortunio o malattia professionale spetta un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato per un periodo pari a quanto previsto dalla disciplina della malattia.</i></p>			

## ALTRI PERMESSI (STUDIO, FORMAZIONE, ECC)

<b>Permessi studio</b>	<p>A partire dal 1° gennaio 2017 sarà determinato, all'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando 7 ore annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda in quella data, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.</p> <p>La tipologia dei corsi ammissibili, gli istituti erogatori, nonché i permessi retribuiti a carico del suddetto monte ore, risultano i seguenti:</p>				
	Tipologia corsi		Istituti erogatori	Permessi retribuiti a carico del monte ore	Rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai corsi
	A)	Corsi per l'alfabetizzazione e l'assolvimento dell'obbligo di istruzione degli adulti finalizzati al conseguimento dei livelli 1 e 2 del QEQ	Centri Provinciali di Istruzione per gli adulti, di cui all'art. 1, c. 632 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e del decreto del MIUR del 25 ottobre 2007	250 ore triennali	2/3 sino a concorrenza delle 250 ore
	B)	Corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolarne l'integrazione			
	C)	Corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio che faccia riferimento ai livelli 3 e 4 del QEQ	Istituti di istruzione e istituzioni formative del sistema di IeFP e IFTS legalmente riconosciuti a livello statale o regionale	150 ore triennali	1/2 sino a concorrenza delle 150 ore
	D)	Corsi volti a conseguire un titolo di istruzione terziaria (livelli 5, 6, 7, 8 del QEQ)	Università, ITS	150 ore triennali	-
Note					
<p><i>In relazione alla lettera A), è possibile fruire di 2 ore di permesso ogni 3 ore di corso.</i></p> <p><i>In relazione alla lettera B), è possibile fruire di 1 ora di permesso ogni 2 ore di corso.</i></p> <p><i>Si precisa che gli studenti di cui alla lettera D) potranno fruire:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ di 16 ore, non a carico del monte ore, per la preparazione di ogni ulteriore esame qualora siano già state fruite le 150 ore e superati 9 esami nel triennio. A tali fini non sono considerati esami tutte le prove in itinere, quali, ad esempio, esoneri, parziali, idoneità;</li> <li>◆ ogni triennio o frazione, dei permessi retribuiti per un periodo pari al doppio della durata del corso.</li> </ul>					

<b>Formazione continua</b>	<p>Nell'arco di ogni triennio le aziende coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato e a tempo determinato con durata del contratto non inferiore a 9 mesi, in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro capite, in relazione al fabbisogno formativo.</p> <p>Alla fine del 2° anno del triennio ai lavoratori per i quali, in virtù della formazione già effettuata o programmata nel 3° anno, non risultino utilizzate le 24 ore previste, saranno riconosciute quelle mancanti per partecipare ad iniziative di formazione continua.</p> <p>I lavoratori al rientro da un'assenza continuativa pari o superiore a 6 mesi (ridotti a 5 mesi nel caso di assenza per congedo di maternità) potranno esercitare il suddetto diritto a partire dalla data di rientro in attività ovvero prioritariamente saranno inseriti, laddove coerente con la professionalità del lavoratore, in piani aziendali già programmati.</p> <p>È previsto il trascinarsi di 6 mesi nel triennio successivo delle ore residue non fruito. Al termine di tale periodo esse decadranno, salvo che non siano state utilizzate per esigenze tecnico-organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea.</p> <p>In via transitoria per i lavoratori che, in tutto o in parte, non abbiano fruito delle 24 ore di formazione di competenza del triennio 2017-2019, potranno fruirne entro il 31 dicembre 2021, dopodiché decadranno.</p> <p>Ai fini della realizzazione di una piattaforma che fornisca servizi per la formazione, è previsto un contributo aziendale una tantum obbligatorio pari a 1,50 euro per ciascun dipendente, considerando il personale in forza a tempo indeterminato al 31 dicembre 2020. In tale contesto, la piattaforma MetApprendo ha il compito di sostenere e favorire il diritto soggettivo alla formazione e di organizzare e registrare tramite blockchain la formazione. Entro il 31 dicembre 2021 le aziende devono essersi registrate a tale piattaforma per adempiere al versamento della suddetta contribuzione una tantum. Le aziende costituite dopo il 31/12/2020 ed entro il 31/12/2021 possono iscriversi calcolando il contributo in base al personale in forza al momento della registrazione.</p>
----------------------------	--

## TIPOLOGIE CONTRATTUALI

### LAVORO A TEMPO PARZIALE

<b>Lavoro supplementare</b>	Il lavoro supplementare è consentito fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con una maggiorazione onnicomprensiva del 10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Per le prestazioni eccedenti tale limite annuo la maggiorazione onnicomprensiva sarà pari al 20%.
<b>Clausole elastiche</b>	<p>Nell'ipotesi di applicazione di clausole elastiche al lavoratore sarà corrisposta per le ore oggetto di modifica una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario.</p> <p>La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentita per un numero annuo di ore non superiore al 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale e per le ore di lavoro prestate in aumento dovrà essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 15%.</p>

### CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

<b>Limiti quantitativi</b>	<b>Percentuale</b>	20% del numero di lavoratori in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione e comunque almeno un lavoratore.
	<b>Esclusioni</b>	Disciplina a norma di legge.
<b>Intervalli e deroga assistita</b>	Gli intervalli temporali tra un contratto e l'altro sono pari a 10 giorni (contratto di durata inferiore a 6 mesi), e 20 giorni (se superiore).	
<b>Note</b>		

*Con Accordo 6 aprile 2021, le Parti hanno precisano che le previsioni sulla stabilizzazione a tempo indeterminato per i lavoratori che hanno svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti, sia periodi di lavoro a termine che in somministrazione, superando complessivamente i 44 mesi anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita, non rappresentano una modifica del limite massimo di durata di 24 mesi per la successione di più contratti a termine.*

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

<b>Sfera applicativa</b>	L'apprendistato professionalizzante è applicabile alle categorie dalla 3a alla 7a (ad esclusione della 3aS). Con riferimento alla nuova classificazione (applicabile dal 1° giugno 2021), le qualifiche conseguibili sono tutte quelle previste dal CCNL ad esclusione di quelle previste nel livello D1 e nel livello A1.
<b>Scatti di anzianità</b>	A partire dal 1° ottobre 2017, il periodo di apprendistato va computato nella misura del 65% ai fini della maturazione degli scatti di anzianità.
<b>Attività formativa</b>	Il monte ore di formazione non potrà essere inferiore a 80 ore medie annue.

### □ DURATA MASSIMA

La durata complessiva dell'apprendistato e la suddivisione in singoli periodi risultano le seguenti

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

In merito ai contratti di apprendistato conclusi a partire dal 1° gennaio 2014 per il conseguimento della 4<sup>a</sup> o della 5<sup>a</sup> categoria, la durata dei singoli periodi è la seguente:

36 mesi	18 mesi	10 mesi	8 mesi
30 mesi	12 mesi	10 mesi	8 mesi

#### Note

La durata minima del contratto è fissata in 6 mesi, mentre quella massima è pari a 36 mesi. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio - diploma di livello 4 EQF, diploma di tecnico superiore ITS (livello 5 EQF), laurea (livello 6 e 7 EQF) - inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi.

Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3<sup>a</sup>, così come stabilito dall'art. 1, lettera B), punto II e punto III (linee a catena), al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrati in 3<sup>a</sup> categoria.

Per le sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3<sup>a</sup> categoria, la durata massima sarà pari a 24 mesi (con riferimento alla nuova classificazione dal 1° giugno 2021, il riferimento è alle figure professionali ricomprese nella declaratoria del livello D2).

I periodi di apprendistato professionalizzante svolti, per la durata di almeno 12 mesi, presso più datori di lavoro, vanno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscano alle stesse attività. In tal caso la durata del contratto di apprendistato viene ridotta di 6 mesi.

Qualora la durata del contratto di apprendistato sia inferiore a quelle sopra riportate, la durata dei singoli periodi sarà adeguata in misura proporzionale.

In caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a 30 giorni, il contratto va prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza.

### □ TRATTAMENTO RETRIBUTIVO APPRENDISTI ASSUNTI FINO AL 1° GIUGNO 2021

Categoria finale	Durata (mesi)	Retribuzione per periodo		
		I	II	III
7 <sup>a</sup>	36	5 <sup>a</sup> S (12)	6 <sup>a</sup> (12)	7 <sup>a</sup> (12)
	30	5 <sup>a</sup> S (10)	6 <sup>a</sup> (10)	7 <sup>a</sup> (10)
6 <sup>a</sup>	36	5 <sup>a</sup> (12)	5 <sup>a</sup> S (12)	6 <sup>a</sup> (12)
	30	5 <sup>a</sup> (10)	5 <sup>a</sup> S (10)	6 <sup>a</sup> (10)

Categoria finale	Durata (mesi)	Retribuzione per periodo		
		I	II	III
5 <sup>a</sup> S	36	4 <sup>a</sup> (12)	5 <sup>a</sup> (12)	5 <sup>a</sup> S (12)
	30	4 <sup>a</sup> (10)	5 <sup>a</sup> (10)	5 <sup>a</sup> S (10)
5 <sup>a</sup>	36	3 <sup>a</sup> S (18)	4 <sup>a</sup> (10)	5 <sup>a</sup> (8)
	30	3 <sup>a</sup> S (12)	4 <sup>a</sup> (10)	5 <sup>a</sup> (8)
4 <sup>a</sup>	36	3 <sup>a</sup> (18)	3 <sup>a</sup> S (10)	4 <sup>a</sup> (8)
	30	3 <sup>a</sup> (12)	3 <sup>a</sup> S (10)	4 <sup>a</sup> (8)
3 <sup>a</sup>	36	1 <sup>a</sup> (12)	2 <sup>a</sup> (12)	3 <sup>a</sup> (12)
	30	1 <sup>a</sup> (10)	2 <sup>a</sup> (10)	3 <sup>a</sup> (10)
3 <sup>a</sup> (*)	24	1 <sup>a</sup> (8)	2 <sup>a</sup> (8)	3 <sup>a</sup> (8)

#### Note

(\*) Addetti a produzioni in serie su linee a catena o di montaggio semplice, quando le mansioni sono caratterizzate da attività brevi, semplici o ripetitive non ricomprendibili nella declaratoria di 3<sup>a</sup> categoria.

L'inquadramento e il trattamento retributivo risultano i seguenti:

- ♦ primo periodo: inquadramento e retribuzione 2 livelli sotto quello di destinazione;
- ♦ secondo periodo: inquadramento e retribuzione 1 livello sotto quello di destinazione;
- ♦ terzo periodo: mentre l'inquadramento rimarrà 1 livello sotto quello di destinazione, la retribuzione sarà quella prevista per il livello di destinazione.

A seguito delle novità riguardanti l'inquadramento (applicabili dal 1° giugno 2021), il regime del sottoinquadramento per gli apprendisti sarà sostituito da quello delle percentuali. **In via transitoria**, gli apprendisti assunti prima del 1° giugno 2021, ferma restando l'applicazione delle clausole riguardanti l'inquadramento e la relativa retribuzione previste nel contratto di apprendistato già stipulato in applicazione del CCNL 26 novembre 2016, dal 1° giugno 2021, laddove ancora non si sia concluso il periodo di inquadramento in 1<sup>a</sup> categoria, vanno automaticamente inquadrati nel livello D1.

#### ▣ TRATTAMENTO RETRIBUTIVO APPRENDISTI ASSUNTI DAL 1° GIUGNO 2021

Gli apprendisti assunti a partire dal 1° giugno 2021 vanno inquadrati nel livello di inquadramento corrispondente alla qualifica professionale da conseguire ed il trattamento retributivo va percentualizzato in coerenza con il percorso formativo che si conclude al termine dell'apprendistato e con i relativi periodi di applicazione di seguito riportati, fatte salve diverse intese fra le parti contraenti.

Durata complessiva (mesi)	1° periodo		2° periodo		3° periodo	
	Mesi	%	Mesi	%	Mesi	%
36	12	85%	12	90%	12	95%
30	10	85%	10	90%	10	95%
24	8	85%	8	90%	8	95%

#### Note

In caso di durate complessive inferiori a quelle riportate in tabella, la durata dei singoli periodi va adeguata in misura proporzionale, ferma restando la relativa percentuale di retribuzione applicabile nei tre periodi.



# BILATERALITÀ

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fondo COMETA			
Tipologia lavoratore	Contribuzione		Quota TFR
	c/datore	c/dipendente	
Lavoratori già occupati al 28/04/1993	2%	1,2%	40%
Lavoratori occupati dopo il 28/04/1993	2%	1,2%	100%
Note			
<i>Dal 1° giugno 2022 il contributo a carico del datore di lavoro al Fondo COMETA per i lavoratori di nuova adesione, successiva al 5 febbraio 2021, e con età inferiore ai 35 anni compiuti è fissato nella misura del 2,2% dei minimi contrattuali.</i>			
<i>Con Accordo del 29 marzo 2021, le Parti hanno precisato che i lavoratori possono iscriversi al Fondo, senza dover attendere il superamento del periodo di prova.</i>			

## ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Contribuzione Ente Metasalute		
Tipologia lavoratore	c/datore	c/dipendente
tempo indeterminato (compresi part-time e apprendisti)	13,00	-
tempo determinato non inferiore a 5 mesi	13,00	-
Note		
<i>La contribuzione sopra riportata è dovuta a decorrere dal 1° ottobre 2017.</i>		

## WELFARE CONTRATTUALE

Con Accordo del 27 febbraio 2017 le Parti hanno stabilito che, a partire dal 1° giugno 2017, vanno messi a disposizione dei lavoratori dei *flexible benefits* (opere e servizi per finalità sociali, somme, servizi e prestazioni di educazione e istruzione e per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti, buoni e servizi in natura, servizi di trasporto collettivo) da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

Dal 1° giugno 2020 il valore dei *flexible benefits* è di 200,00 euro, da utilizzare entro il 31 maggio 2021.

Con Accordo del 20 aprile 2021 l'importo è stato confermato per ogni anno di vigenza del CCNL 5 febbraio 2021.

## RETRIBUZIONE MINIMA

Gli importi del minimo tabellare mensile sono i seguenti.

Livelli	Minimi al 31/05/2021	Minimi a partire dal			
		1° giugno 2021*	1° giugno 2022	1° giugno 2023	1° giugno 2024
A1	2.392,00	2.457,72	2.457,72	2.493,21	2.539,22
B3	2.336,02	2.400,22	2.400,22	2.434,88	2.479,81
B2	2.092,45	2.121,20	2.149,95	2.181,00	2.221,25

Livelli	Minimi al 31/05/2021	Minimi a partire dal			
		1° giugno 2021	1° giugno 2022*	1° giugno 2023	1° giugno 2024
B1	1.950,39	1.977,19	2.003,99	2.032,93	2.070,45
C3	1.819,64	1.844,64	1.869,64	1.896,64	1.931,64
C2	1.699,07	1.722,41	1.745,75	1.770,96	1.803,64
C1	1.663,88	1.686,74	1.709,60	1.734,29	1.766,30
D2	1.628,69	1.651,07	1.673,45	1.697,62	1.728,95
D1	1.468,71	1.488,89	1.509,07	1.530,86	1.559,11
<b>Note</b>					
* Dal momento che la quota relativa all'IPCA 2021 è ricompresa nella 2a tranche di giugno 2022 degli incrementi retributivi complessivi di cui l'Accordo 5 febbraio 2021, gli importi del minimo tabellare mensile dal 1° giugno 2022 sono quelli indicati nell'Accordo e sopra riportati.					

## INDENNITÀ DI TRASFERTA

A seguito dell'adeguamento, sulla base dell'indice IPCA, dell'indennità di trasferta forfettaria per ciascun pasto, meridiano o serale e per il pernottamento, gli importi dal 1° giugno 2022 risultano i seguenti.

Indennità di trasferta dal 1° giugno 2022	
Tipologia	Importo
Quota per il pasto meridiano o serale	11,97
Quota per il pernottamento	20,53
Trasferta intera	44,47

Ai lavoratori comandati in trasferta in **alta montagna** o in **sottosuolo** i suddetti importi sono **maggiorati del 10%**.

Si ricorda, altresì, che il rimborso:

- delle **spese di pernottamento** è dovuto al lavoratore che, per ragioni di servizio usando dei normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22. Tale rimborso non sarà erogato nel caso in cui risulti in modo inconfutabile (ad esempio dai documenti di viaggio) che il lavoratore non ha sopportato spese nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento;
- per il **pasto meridiano** è dovuto, indipendentemente dalla distanza chilometrica della trasferta, quando il lavoratore, durante la pausa non retribuita, non possa rientrare nella sede o stabilimento di origine e consumare il pasto usando i normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda;
- delle **spese dei pasti** non sarà dovuto qualora il lavoratore possa usufruire dei servizi messi a disposizione dall'azienda quali: buoni pasto, convenzioni con ristoratori o possa consumare il pasto presso la propria **mensa** aziendale o quella del **cliente** in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro; in quest'ultimo caso, ove sia stata sostenuta una **spesa maggiore** rispetto a quella della mensa di provenienza, si provvederà al **rimborso della differenza**.

Il rimborso delle spese o l'indennità forfettaria di trasferta sono dovuti ininterrottamente per **tutto l'arco temporale** fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi, nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore.

Le aziende che abbiano una prassi applicativa delle discipline di cui al punto XI del precedente CCNL (lavoratori esplicitamente ed esclusivamente assunti per prestare la loro opera nell'effettuazione di un determinato lotto di lavori che per la loro esecuzione richiedono il successivo e continuo spostamento del lavoratore, oppure lavoratori che per l'attività esplicata devono normalmente spostarsi da località a località nell'ambito dello stesso centro urbano per la installazione e manutenzione di impianti), in alternativa alla suddetta disciplina, continueranno nella sua applicazione.

## INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

A seguito dell'adeguamento a decorrere dal 1° giugno 2022 dell'indennità di reperibilità, i relativi importi risultano i seguenti.

Livello	Compenso giornaliero			Compenso settimanale		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
D1 - D2 - C1	4,99	7,51	8,11	32,46	33,06	35,58
C2 - C3	5,95	9,33	10,01	39,08	39,76	43,14
Superiore al B1	6,83	11,24	11,83	45,39	45,98	50,39

## LAVORO A COTTIMO

Le percentuali relative all'utile minimo di cottimo sono le seguenti.

Livello	Percentuali a partire dal			
	1° giugno 2021	1° giugno 2022	1° giugno 2023	1° giugno 2024
B1	0,99%	0,98%	0,97%	0,96%
C3	1,00%	0,99%	0,98%	0,97%
C2	1,01%	1,00%	0,99%	0,98%
C1	0,96%	0,95%	0,94%	0,93%
D2	0,96%	0,95%	0,94%	0,93%
D1	0,90%	0,89%	0,88%	0,87%