

**Alle Imprese associate dei
Settori metalmeccanico, di installazione impianti,
orafo e servizi connessi**Vicenza, 2 agosto 2016
Prot. 23.320 PR/CG**Oggetto: CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO CONFIMI IMPRESA
MECCANICA – RINNOVO DEL 22 LUGLIO 2016: PRIMI ADEMPIMENTI –
ISTITUITO NUOVO CODICE CONTRATTO UNIEMENS.**

Informiamo le Imprese associate che il 22 luglio 2016 CONFIMI IMPRESA MECCANICA ha sottoscritto con FIM-CISL e UILM-UIL il'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Evidenziamo di seguito i primi adempimenti previsti per le aziende:

- **erogazione dal 1° settembre 2016 dei nuovi minimi tabellari;**
- **erogazione di un importo omnicomprensivo, a titolo di una tantum, riproporzionato al periodo 1° giugno 2016 – 31 agosto 2016, con la retribuzione relativa al mese di settembre 2016;**
- **incremento dal 1° settembre 2016 della contribuzione a carico dell'impresa per l'assistenza sanitaria integrativa, con l'obiettivo di rafforzare gli strumenti di welfare posti a disposizione di aziende e lavoratori, di migliorare la gestione del fondo e garantire la possibilità di accedere a ulteriori prestazioni.** La contribuzione all'assistenza sanitaria integrativa gode naturalmente dei vantaggi fiscali e contributivi previsti dalla normativa vigente. Resta inoltre confermato il principio **di compartecipazione del lavoratore alla contribuzione stessa.**

L'Ipotesi di Accordo prevede le seguenti innovazioni, rispetto alle normative precedentemente applicate.

Decorrenza e durata

Il nuovo contratto decorre dal 1° giugno 2016 e scadrà il 31 maggio 2019. I minimi retributivi sono stati quantificati in relazione al periodo 1° giugno 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.

Minimi tabellari

I nuovi minimi tabellari, riportati nella tabella che segue, comprendono l'Elemento distinto dalla retribuzione (Edr) e decorrono dal 1° settembre 2016.

Categoria	Euro
1 ^a	1.323,81
2 ^a	1.462,27
3 ^a	1.624,43
4 ^a	1.695,38
5 ^a	1.815,89
6 ^a	1.947,62
7 ^a	2.089,98
8 ^a	2.273,17
9 ^a	2.527,22

L'assorbimento di eventuali superminimi potrà essere effettuato purché:

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

Una tantum

A copertura del periodo 1° giugno 2016 – 31 agosto 2016, ai soli lavoratori in forza alla data del 22 luglio 2016 spetta un importo, da erogare con la retribuzione del mese di settembre 2016, determinato secondo la tabella seguente:

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

L'importo non sarà soggetto ad alcun ricalcolo per gli istituti già liquidati (ad es., maggiorazioni per il lavoro straordinario, ferie godute, indennità malattia etc.). Per i lavoratori part-time, l'importo sarà riproporzionato all'orario individuale.

L'una tantum 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 va considerata come mese intero.

L'una tantum non è dovuta in relazione ai periodi mensili nei quali si sia verificata una sospensione della prestazione senza diritto alla retribuzione, come ad esempio: aspettativa, Cassa integrazione, congedo parentale etc. Viceversa, 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, sono utili ai fini dell'una tantum. Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione, le aziende interessate dovranno comunicare alle relative Agenzie somministratrici l'importo spettante a tali lavoratori, da calcolare secondo le regole suddette.

Welfare, bilateralità e previdenza integrativa

Sanità integrativa

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

Le novità sono:

- dal 1° settembre 2016 al 31 dicembre 2016, le aziende sono tenute a contribuire obbligatoriamente alla gestione di PMI salute, nella misura di 1,50 euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore in forza;
- entro il mese di dicembre 2016, le aziende iscrivono obbligatoriamente a PMI salute tutti i lavoratori in forza;
- dal 1° gennaio 2017, la contribuzione a regime è pari a 11,00 euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore e 1,00 euro mensile a carico del lavoratore aderente;
- 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.

Per i lavoratori già iscritti a PMI Salute, fino al 31 dicembre 2016 restano in vigore le previgenti aliquote di contribuzione, fermo restando l'obbligo di contribuzione alla gestione di cui al primo alinea precedente. Dal 1° gennaio 2017 varranno anche per essi le nuove aliquote sopra indicate.

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

Previdenza complementare

Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM individueranno il nuovo fondo di riferimento entro il mese di aprile 2017. Fino ad allora, continuerà a ritenersi tale il fondo negoziale con il maggior numero di adesioni, presso ciascuna azienda, alla data di stipula del presente CCNL.

Istituzione del contratto "Socrate" (OSC) per l'occupazione

Con "Socrate", per la prima volta nel nostro sistema, viene introdotto un contratto di lavoro a tempo determinato che consente una notevole riduzione del costo del lavoro, grazie alla previsione di specifici minimi salariali, inferiori a quelli ordinari, per tutta la durata del contratto stesso, fino a un massimo di 18 mesi. Se, alla scadenza, il rapporto viene stabilizzato a tempo indeterminato, il risparmio acquisito si consolida, altrimenti viene restituito al lavoratore. Il risparmio sui minimi, naturalmente, si ripercuote anche sui versamenti contributivi e sulle retribuzioni indirette, quindi il costo complessivo diventa realmente conveniente per l'impresa. Al tempo stesso, Socrate è interessante anche per il lavoratore, perché l'impresa ha, da un lato, un interesse concreto a stabilizzarlo, dall'altro la possibilità di gestirne l'inserimento in un tempo congruo e senza oneri o adempimenti aggiuntivi. Socrate ha finalità di rilancio dell'occupazione ed è proponibile non solo a un'ampia platea di lavoratori, ma - alternativamente - anche in risposta a situazioni aziendali (ad es., in relazione a nuovi investimenti, di qualsiasi tipo), che prescindono dalle caratteristiche individuali del lavoratore assunto.

Caratteristiche generali

L'OSC è un contratto d'ingresso, a tempo determinato, di natura subordinata e con finalità di incentivazione della stabilità occupazionale.

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

L'OSC può essere utilizzato dal datore di lavoro una sola volta per il medesimo lavoratore.

Durata

L'OSC ha una durata variabile da sei a diciotto mesi continuativi. Il contratto non è prorogabile, indipendentemente dalla durata iniziale.

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.

Al contratto OSC si applicano i periodi di prova previsti dall' art. 3 del CCNL.

Ambito di applicazione

L'OSC è applicabile qualora ricorra almeno una delle 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

I lavoratori assunti con OSC sono inquadrati secondo quanto previsto all'art. 10 del CCNL, 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
1 ^a	1.325,00
2 ^a	1.325,00
3 ^a	1.365,00
4 ^a	1.425,00
5 ^a	1.530,00
6 ^a	1.640,00
7 ^a	1.760,00
8 ^a	1.910,00
9 ^a	2.125,00

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 ordinariamente dal presente CCNL, 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.

Es.: lavoratore assunto con OSC dal 1° ottobre 2016, al 3° liv., per sei mesi, non confermato alla scadenza del 31 marzo 2017. Il lavoratore matura un elemento retributivo (mese di competenza "marzo 2017") pari a euro 1.686,30 così determinato:

- mensilità pagate n. 6 per 1.365,00 = 8.190,00 (salario OSC)
- ratei di 13[^] liquidati/maturati n. 6 per 1.365,00/12 = 682,50
- ratei Elemento Retr. Annuo (E.R.A.)* maturati n. 3 (mesi lavorati nell'anno precedente) per 485,00/12 = 121,25

A) TOTALE LIQUIDATO/MATURATO SU BASE SALARIO OSC: 8.993,75

- mensilità a salario ordinario n. 6 per 1.624,43 = 9.746,58
- ratei di 13[^] a salario ordinario n. 6 per 1.624,43/12 = 812,22
- ratei Elemento Retr. Annuo (E.R.A.)* maturati n. 3 (mesi lavorati nell'anno precedente) per 485,00/12 = 121,25

B) TOTALE RICALCOLATO SU BASE SALARIO ORDINARIO: 10.680,05

C) DIFFERENZA B) - A) = 1.686,30

Eventuali ferie e permessi residui alla cessazione saranno liquidati al valore orario ottenuto dividendo per 173 la mensilità a salario ordinario.

*: se sussistono le condizioni generali di spettanza, in base alla Premessa - punto III "Contrattazione di secondo livello" e all'art. 44 del Ccnl

Modalità di approvazione dell'OSC

L'azienda che intende utilizzare il contratto Socrate deve inoltrare apposita richiesta alla Commissione di validazione espressamente costituita da Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM nazionali:

- in caso di risposta positiva, ovvero di mancata risposta (silenzio-assenso) entro i sette giorni successivi alla richiesta, questa si intenderà approvata.
- in caso di esplicita risposta negativa della Commissione, il contratto si considera come un normale contratto a tempo determinato, per la durata prefissata e alle normali condizioni economiche e normative di legge e contrattuali.

La Commissione opera attraverso un sistema di validazione informatizzato.

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.
- copia del versamento del contributo obbligatorio, a carico del datore di lavoro, pari a € 80,00 per ogni lavoratore assunto con il medesimo contratto, per le attività di monitoraggio e controllo, e a parziale copertura delle spese per il sistema di validazione dell'OSC.

I dati utili per l'effettuazione del versamento saranno forniti a breve. Il sistema di validazione sarà operativo entro il 15 settembre 2016.

Formazione

I lavoratori assunti con OSC saranno formati in modo 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) del CCNL. I lavoratori assunti con OSC saranno coinvolti in percorsi di addestramento.

Welfare

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 del CCNL.

Norme finali

Per quanto non espressamente previsto, la regolamentazione del contratto OSC segue le disposizioni di legge e del CCNL.

I contratti OSC sono esclusi dal limite del 20%, di cui al comma 1 dell'art. 23 del D.lgs. 15 giugno 2015, n° 81.

L'applicabilità del salario minimo OSC è subordinata al rispetto di quanto previsto dall'articolo 84 e quindi alla distribuzione di una copia del CCNL a ciascun lavoratore.

Orario di lavoro

Viene introdotta la possibilità di modulare l'orario di lavoro su diversi schemi, programmati per 6/12 mesi (orario "multiperiodale"), ovvero ricorrendo alla classica flessibilità, la cui fascia di attuabilità diretta sale a 48/32 ore settimanali (prima era 45/35). Inoltre, in considerazione del perdurare di molte situazioni di crisi, strutturale o temporanea, è ora possibile utilizzare, in alternativa agli ammortizzatori sociali, i permessi residui in capo ai singoli lavoratori.

Il complesso di norme relative all'orario è stato riordinato anche nell'esposizione dei singoli articoli, che ora vede la parte sulla flessibilità (ex art. 21) ricondotta nell'ambito dell'articolo 19, subito dopo le norme generali sull'orario. Quest'ultimo è stato riscritto, consentendo all'impresa di utilizzare, in alternativa tra loro e alla canonica articolazione dell'orario su 40 ore settimanali fisse, due diversi regimi:

- un'articolazione plurisettimanale programmata su 6/12 mesi (orario multiperiodale);
- il regime di flessibilità, anche su cicli di più settimane, per sopperire a temporanei picchi o flessi dell'attività lavorativa dell'azienda o di parte di essa.

Orario multiperiodale programmato

L'orario plurisettimanale multiperiodale si basa su un calendario prefissato, in regime ordinario, nel quale si alternano settimane con orari diversi, rispettando la media di 40 ore settimanali.

L'orario multiperiodale può essere programmato per un periodo normalmente non superiore a sei mesi, salve le ipotesi descritte più avanti. In ogni caso, l'orario massimo settimanale non può eccedere le 48 ore e quello minimo non può essere inferiore alle 32 ore.

L'estensione del calendario programmato fino a 12 mesi è ammessa in funzione di:

- 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.

Modalità di implementazione dell'orario multiperiodale

L'avvio dell'orario multiperiodale è comunicato ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi. Il calendario viene adottato, previo rispetto delle seguenti modalità:

TIPOLOGIA	PROCEDURA
Orario multiperiodale fino a 6 mesi, senza previsione strutturale di prestazioni lavorative nella giornata del sabato*	Comunicazione scritta alle Rsu, laddove presenti, e all'Associazione territoriale di riferimento, aderente al sistema di Confimi Industria, specificando le modalità di attuazione e il calendario di incremento e recupero dell'orario
Orario multiperiodale fino a 6 mesi, con previsione strutturale di prestazioni lavorative nella giornata del sabato*	Accordo aziendale, con le Rsu o le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL; la contrattazione aziendale non deve avere carattere ostativo rispetto all'introduzione dell'orario multi periodale; l'incontro ha luogo non oltre il quinto giorno dalla richiesta aziendale
Orario multiperiodale esteso fino a 12 mesi, senza previsione strutturale di prestazioni lavorative nella giornata del sabato*, in aziende senza Rsu	Comunicazione scritta all'Associazione territoriale di riferimento, aderente al sistema di Confimi Industria, specificando le modalità di attuazione e il calendario di incremento e recupero dell'orario
Orario multiperiodale esteso fino a 12 mesi, senza previsione strutturale di prestazioni lavorative nella giornata del sabato*, in aziende con Rsu	Esame congiunto preventivo con le Rsu sulle modalità di attuazione e sul calendario di incremento e recupero dell'orario
Orario multiperiodale esteso fino a 12 mesi, con previsione strutturale di prestazioni lavorative nella giornata del sabato*	Accordo aziendale, con le Rsu o le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL; la contrattazione aziendale non deve avere carattere ostativo rispetto all'introduzione dell'orario multi periodale; l'incontro ha luogo non oltre il quinto giorno dalla richiesta aziendale

*: ovvero giornate non cadenti nel periodo settimanale in cui è distribuito l'orario normale di lavoro, con esclusione delle domeniche e delle festività.

Nelle ipotesi d'informativa all'Associazione territoriale, questa è tenuta a informare tempestivamente le strutture territoriali di Fim e Uilm.

Eventuali scostamenti rispetto al calendario prefissato vanno esaminati tempestivamente con la Rsu, laddove presenti, e comunque resi noti ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 5 gg lavorativi.

Orario multiperiodale: aspetti retributivi

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 multiperiodale 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

A differenza dell'orario multiperiodale, la flessibilità è concepita per far fronte a esigenze estemporanee dell'andamento produttivo e di mercato, che danno luogo a variazioni d'intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parte di essa; è utilizzabile, inoltre, in concomitanza con l'implementazione di progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti, ovvero di calamità naturali.

La flessibilità è utilizzabile anche per singoli reparti, tipi di lavorazioni o gruppi di lavoratori. 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.

Modalità di implementazione della flessibilità

L'avvio della flessibilità è comunicato ai lavoratori interessati con un preavviso, normalmente, di 5 giorni lavorativi, previo rispetto delle seguenti modalità:

TIPOLOGIA	PROCEDURA
Flessibilità nei limiti massimi di 48 ore e minimi di 32 ore settimanali, senza previsione di prestazioni lavorative nella giornata del sabato*, in aziende con Rsu	Comunicazione preventiva alle Rsu, inerente le modalità di attuazione e i tempi di incremento e recupero dell'orario settimanale; le Rsu possono chiedere un esame congiunto sulle modalità e sulla programmazione adottata
Flessibilità nei limiti massimi di 48 ore e minimi di 32 ore settimanali, senza previsione di prestazioni lavorative nella giornata del sabato*, in aziende senza Rsu	Comunicazione preventiva alle Organizzazioni sindacali territoriali di Fim e Uilm, inerente le modalità di attuazione e i tempi di incremento e recupero dell'orario settimanale; le Oo.ss. possono chiedere un esame congiunto sulle modalità e sulla programmazione adottata
Flessibilità nei limiti massimi di 48 ore e minimi di 32 ore settimanali, con previsione di prestazioni lavorative nella giornata del sabato*	Accordo aziendale, con le Rsu o le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL; la contrattazione aziendale non deve avere carattere ostativo rispetto all'introduzione della flessibilità; l'incontro ha luogo non oltre il terzo giorno dalla richiesta aziendale; l'utilizzo della flessibilità al sabato* non potrà superare le 48 ore annue, o le 80 complessive ore in caso di utilizzo congiunto con lo straordinario

*: ovvero giornate non cadenti nel periodo settimanale in cui è distribuito l'orario normale di lavoro, con esclusione delle domeniche e delle festività.

È comunque possibile concordare a livello aziendale altre forme di flessibilità della prestazione.

Flessibilità: aspetti retributivi

Durante l'utilizzo della flessibilità, resta ferma la normale retribuzione del lavoratore per 40 ore settimanali.

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.

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.

Permessi annui retribuiti: ulteriori possibilità di utilizzo collettivo

Nell'ambito delle modalità di fruizione dei permessi annui retribuiti proposte dall'art. 21 (ex art. 20), è stata introdotta la possibilità, a discrezione dell'impresa, di utilizzare le ore non godute entro l'anno di maturazione e accantonate da almeno 12 mesi, al fine di evitare o ridurre il ricorso ad ammortizzatori sociali, ovvero per sopperire alla concreta indisponibilità degli stessi. Grazie a questa opportunità, l'impresa può quindi evitare o perlomeno ridurre o rinviare, il ricorso agli ammortizzatori sociali (in particolare, la cassa integrazione ordinaria), la cui fruibilità è stata notoriamente irrigidita, sia in termini di contributi aggiuntivi, sia in termini di ore disponibili, dal D. Lgs. 148/2015.

Lavoro a tempo determinato, part-time, somministrazione e apprendistato

La disciplina dei suddetti istituti è stata modificata come segue, armonizzando le disposizioni contrattuali alle norme di legge nel frattempo intervenute.

Tempo determinato – esenzione dal limite quantitativo

Sono esenti dal limite del 20% dei contratti a tempo indeterminato, inclusi gli apprendisti, 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,, che potranno richiedere un incontro all'azienda, da tenersi nei successivi 7 giorni.

Part-time – richieste di trasformazione

È previsto l'accoglimento delle richieste di trasformazione, qualora 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, nelle seguenti ipotesi:

- fino al 5%, nelle imprese con almeno 100 dipendenti che abbiano raggiunto la percentuale del 4%;
- fino al 4%, nelle imprese con meno di 100 dipendenti che abbiano raggiunto la percentuale del 3 %.

Somministrazione

L'obbligo delle causali è stato soppresso dal testo contrattuale, perché nel frattempo abrogato dal D.Lgs. 81/2015.

Apprendistato

In materia di apprendistato professionalizzante, la normativa contrattuale è stata armonizzata con le recenti disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2015.

È stata inoltre disciplinata la fattispecie dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, nonché quella dell'apprendistato di alta formazione e ricerca (c.d. apprendistato "duale").

Cessione solidale di ferie e permessi

È stata data attuazione concreta alla facoltà dei lavoratori, introdotta dall'art. 24 del D.Lgs. 151/2015, di cedere volontariamente ferie e permessi, per favorire i colleghi che hanno necessità di assistere i figli minori; la norma contrattuale ha esteso l'applicabilità anche alle ipotesi di assistenza a genitori, coniuge o convivente *more uxorio* nonché, qualora conviventi, figli maggiorenni e altri familiari, che necessitino per le particolari condizioni di salute di cure costanti.

Le ore cedibili sono, 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. 66/2003.

Procedura

La cessione è effettuabile a seguito di:

1. richiesta all'azienda, da parte dei lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità, di utilizzo di ferie e permessi solidali, per un massimo di 520 ore per istanza (reiterabile), previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica;
2. comunicazione aziendale a tutti i lavoratori dell'esigenza manifestatasi, garantendo l'anonimato del richiedente;
3. adesione volontaria, per iscritto, dei lavoratori che intendono operare la cessione, indicando il numero di ore che si intendono cedere.

Sulla base delle adesioni acquisite, l'azienda 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.

Es.: a favore del lavoratore A vengono cedute complessivamente n. 100 ore, da parte dei colleghi B, C, e D.

La retribuzione mensile ordinaria di A è pari a Euro 1.800,00=.

La retribuzione mensile ordinaria di B, C, e D è pari rispettivamente a euro 1.750,00= (val. orario 1.750,00/173 = 10,12), 1.850,00= (val. orario 1.850,00/173 = 10,69) e 2.000,00= (val. orario 2.000,00/173 = 11,56).

B ha donato 20 ore; C e D 40 ciascuno.

La somma dei valori orari delle ferie e permessi ceduti è quindi pari a:

$$10,12*20 + 10,69*40 + 11,56*40 = 1.092,49$$

Tale valore va diviso per il valore orario delle ferie e permessi di A, pari a 1.800,00/173 = 10,40. Il quoziente tra 1.092,49 e 10,40 (ovvero il numero di ore assegnate ad A) è pari a 105.

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.

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

Ogni azienda è tenuta a informare i lavoratori della facoltà sopra descritta e delle relative modalità di esercizio.

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

Provvedimenti disciplinari

L'irrogazione dei provvedimenti disciplinari deve essere proporzionale all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

N.b.: la validità dei provvedimenti disciplinari, diversi dal licenziamento, è subordinata al rispetto dell'obbligo di distribuzione della copia del contratto (vd. sotto).

Resta in ogni caso l'obbligo di affissione del codice disciplinare, previsto in via generale dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Quota contribuzione "una tantum" e Testo CCNL

È stata prevista, come di consueto, una quota di contribuzione a carico dei lavoratori e a favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti Fim-Cisl e Uilm-Uil, la cui entità e modalità di riscossione saranno definite successivamente.

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.

Istituzione del "codice Contratto" all'interno del flusso UniEmens

Si fa presente, infine, che con messaggio 20 luglio 2016, n. 3132, l'Inps ha istituito il nuovo codice "**300**" dell'elemento "CodiceContratto" di "DenunciaIndividuale", da riportare nelle denunce UniEmens relative ai lavoratori ai quali è applicato il "C.c.n.l. CONFIMI impresa meccanica per i dipendenti dalle piccole e medie industrie metalmeccaniche e della installazione impianti".

Il nuovo codice ha decorrenza luglio 2016 e deve quindi essere utilizzato a partire dalle denunce contributive relative a tale mese, da presentare entro il 31 agosto 2016.

il Servizio Sindacale dell'Associazione (tel. 0444/232210 o sindacale@apindustria.vi.it) resta a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Con i migliori saluti.

Paolo Rizzato
Presidente Confimi
Impresa Meccanica Vicenza

