

Verbale di accordo

In relazione a quanto stabilito nel Contratto Nazionale (All.A) sottoscritto tra Unionmeccanica- Confapi e Fiom Cgil in data 29 luglio 2013 e al successivo Verbale di Incontro del 4 ottobre 2013 (All.B).

Premesso che

- a) nel CCNL Unionmeccanica-Confapi del 29.7.2013 sono stati recepiti gli accordi interconfederali sottoscritti da Confapi con Cgil Cisl e Uil,
- b) è stato definito con il CCNL un nuovo articolo "DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITA'" che coinvolge tutte le imprese,
- c) in data 4 ottobre 2013 le parti hanno definito di approfondire i contenuti di detto nuovo articolo in un apposito incontro al fine di tener conto delle specificità del settore metalmeccanico,
- d) le prestazioni previste, di cui ai precedenti punti a) e b), rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che i trattamenti previsti sono vincolanti per tutte le imprese e che le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo, a nessun titolo assorbibile, aggiuntivo pari a 25 euro lordi mensili per 13 mensilità;
- e) le parti intendono dare immediata e piena attuazione al CCNL sottoscritto in data 29 luglio 2013;
- f) alla data odierna non sono operativi gli organismi istituiti dagli accordi interconfederali recepiti dal CCNL e si rende pertanto necessario dare piena applicazione a quanto previsto dal detto nuovo articolo del CCNL, definendo articolazioni e modalità della BILATERALITA' per la durata del CCNL stesso,

la delegazione di Unionmeccanica-Confapi nelle persone di Pier Maria Mantelli, Candido Manzoni, Marco Bernardelli e Gianpiero Cozzo

e
la delegazione trattante della Fiom-Cgil nelle persone di Michela Spera, Canio Calitri, Alfonso Marcopoli, Mamadou Wone, Lorenzo Chiodo Grandi, Diego Riva, Luciano Vecchia, Valerio Bondi, Antonio Ghirardi, Simone Selmi, Daniele Collini, Maurizio Ferron

concordano quanto segue

1. le premesse fanno parte integrante del presente accordo,
2. di istituire, in applicazione a quanto comunemente definito e al fine di cogliere la specificità del settore metalmeccanico, l'"ENTE BILATERALE METALMECCANICI" (E.B.M.) deputato alla raccolta dei versamenti dovuti dalle imprese in applicazione a quanto previsto dal CCNL del 29 luglio 2013, fermo restando che le attività previste dalla bilateralità non potranno eccedere le disponibilità finanziarie e dovranno garantire l'equilibrio economico della



gestione in ogni singolo esercizio,

3. lo statuto sottoscritto contestualmente in data odierna per la costituzione del E.B.M. (all.C) è parte integrante del presente accordo,
4. a decorrere dalla retribuzione relativa al mese di novembre 2013 i contributi a carico delle imprese aderenti al sistema della bilateralità, previsti dal CCNL Unionmeccanica-Confapi del 29 luglio 2013, confluiranno all' E.B.M.
5. di istituire nell'E.B.M. , con decorrenza 1 novembre 2013, i fondi di seguito indicati:

1) Fondo Sicurezza Metalmeccanici, gestito da un Organismo Paritetico Nazionale Metalmeccanici (O.P.N.M.) che le parti si impegnano a costituire entro 31 gennaio 2014 e che, in coordinamento con le rispettive realtà territoriali, svolgerà il compito di:

- a) indirizzo e definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute e sicurezza;
- b) linee guida per la formazione dei lavoratori, degli RLS, degli RLST Metalmeccanici, degli RSPP

Il Fondo Sicurezza Metalmeccanici è alimentato come previsto nel CCNL del 29 luglio 2013.

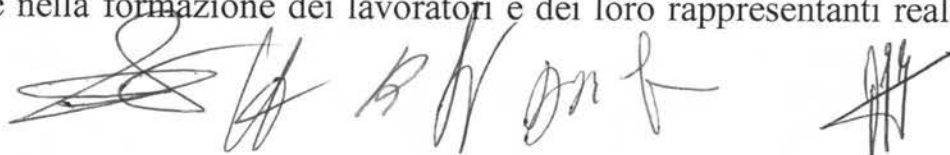
Inoltre il Fondo Sicurezza Metalmeccanici è alimentato da altre risorse pubbliche o private e in particolare con le risorse provenienti dal Fondo ex art.52 del Dlgs n.81/2008 e s.m.i. per le quali le parti definiranno in sede tecnica procedure e modalità operative da proporre al Governo e all'Inail.

Le risorse del Fondo Sicurezza Metalmeccanici saranno destinate a:

- a) formazione dei lavoratori;
- b) formazione e aggiornamento RLS;
- c) formazione e aggiornamento RSPP;
- d) funzionamento, formazione e aggiornamento RLST Metalmeccanici;
- e) spese di gestione.

In questo contesto le parti, in coerenza con la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 29 luglio 2011 n.20 "Attività di formazione in materia di salute e sicurezza svolte da enti bilaterali e organismi paritetici o realizzata in collaborazione con essi", sin d'ora comunemente definiscono le seguenti attività nell'ambito delle risorse raccolte dal Fondo Sicurezza Metalmeccanici:

- a) attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione e promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro in coerenza con l'art.10 D.lgs 81/2008;
- b) collaborazione nella formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti realizzata



dalle imprese, in coerenza con l'art.37, comma 12 D.lgs 81/2008 e con gli accordi Stato – Regioni del 21 dicembre 2011 e del 25 luglio 2012;

c) programmazione di attività formative in tema di salute e sicurezza dei lavoratori in coerenza con l'art.2, comma 1, lettera h del D.lgs 276/2003 e successive modifiche e integrazioni e con l'art.2 comma 1 lettera ee) del D.lgs n.81/2008.

L'atto costitutivo e lo statuto per la costituzione dell'Organismo Paritetico Nazionale Metalmeccanici, che le parti si impegnano a sottoscrivere entro il 31 gennaio 2014 saranno parte integrante del presente accordo.

2) Fondo Sviluppo Bilateralità Metalmeccanici che, in coordinamento con le rispettive realtà territoriali, svolgerà il compito di :

a) valorizzare, sostenere e accrescere la formazione dei lavoratori apprendisti metalmeccanici e definirne indirizzi e contenuti,

b) garantire certezza per le imprese ed effettività dei percorsi formativi per i giovani coinvolti nei percorsi di apprendistato.

Il Fondo Sviluppo Bilateralità Metalmeccanici è alimentato come previsto nel CCNL del 29 luglio 2013.

Inoltre il Fondo Sviluppo Bilateralità Metalmeccanici è alimentato da altre risorse pubbliche o private, ad ogni livello locale, nazionale ed europeo, e destinate alle finalità previste dal Fondo stesso.

Le risorse del Fondo Sviluppo Bilateralità Metalmeccanici saranno destinate e ripartite sia a favore dei costi sostenuti dalle aziende per la formazione degli apprendisti che a sostegno delle spese sostenute dal lavoratore apprendista quali, a titolo meramente esemplificativo, trasporti, pasti, ore di viaggio etc.

3) Fondo Sostegno al Reddito Metalmeccanici, quale strumento integrativo degli strumenti previsti per legge che, in coordinamento con le rispettive realtà territoriali, svolgerà il compito di individuare, valorizzare, sostenere e accrescere modalità e tipologie di interventi inerenti il sostegno al reddito.

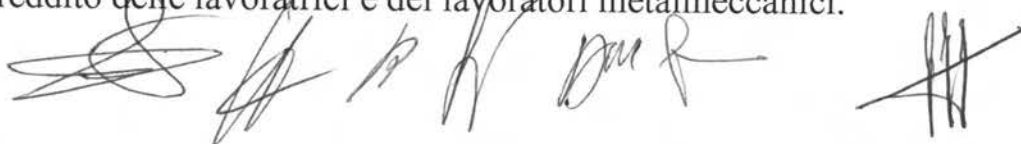
In questo contesto le parti sin d'ora comunemente definiscono, nell'ambito delle risorse raccolte dal Fondo Sostegno al Reddito Metalmeccanici, le seguenti azioni e i seguenti interventi mutualistici:

a) sostegni sia alle imprese che ai lavoratori, finalizzati alla garanzia della copertura in caso di malattia, compresa la tutela dei lavoratori in caso di malattia di lunga durata;

b) sostegno finalizzato a integrare il reddito delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito della assistenza alla non autosufficienza, infortuni gravi, diritto allo studio, maternità;

c) sostegno alla formazione dei delegati sindacali;

d) altre azioni, nell'ambito delle risorse raccolte, a sostegno dell'integrazione al reddito delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici.



Il Fondo Sostegno al Reddito Metalmeccanici è alimentato come previsto nel CCNL del 29 luglio 2013.

Inoltre il Fondo Sostegno al Reddito Metalmeccanici è alimentato da altre risorse pubbliche o private, ad ogni livello locale, nazionale ed europeo, e destinate alle finalità previste dal Fondo stesso.

Dichiarazione a verbale FIOM CGIL

La Fiom CGIL definisce di destinare al fondo stesso il 50% della quota versata dalle imprese per assistenza contrattuale, e specificamente quella di competenza delle OO.SS prevista al punto *d)* "Osservatorio della contrattazione e del lavoro" del nuovo articolo – DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITA' del CCNL del 29 luglio 2013; di conseguenza il Fondo Sostegno al Reddito Metalmeccanici è alimentato con una ulteriore quota annua pari a 6 euro annui (0,50 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore (di cui 0,50 euro annui destinati alle attività di sostegno alla formazione dei delegati prevista dal Fondo stesso).

4) Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro del Settore Metalmeccanico che, in coordinamento con le rispettive realtà territoriali, svolgerà il compito di

- a) sostenere e sviluppare gli strumenti bilaterali e le relative articolazioni territoriali
- b) sostenere e sviluppare le attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché la contrattazione territoriale di II livello,
- c) sostenere e sviluppare ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale)

L'Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro del Settore Metalmeccanico è alimentato, come previsto nel CCNL del 29 luglio 2013 e con le modifiche previste dalla dichiarazione a verbale della Fiom Cgil del presente accordo, con quote annue di contributi a carico delle imprese aderenti al sistema della bilateralità pari a:

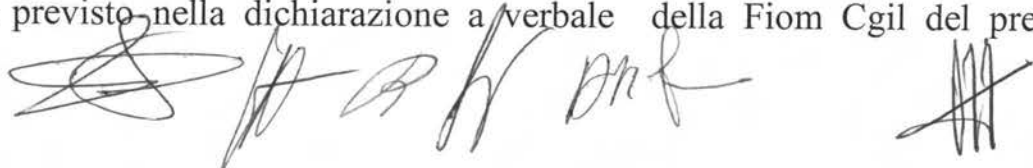
- 8 euro annui (0,66 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore per le attività di cui ai precedenti punti *a)* e *b)* del presente capitolo

Dichiarazione a verbale delle parti

Con riferimento alle risorse destinate alle attività di cui ai punti *a)* e *b)* del presente capitolo, assolti i costi relativi alle attività della stampa del CCNL e delle attività bilaterali di sostegno allo sviluppo della contrattazione, le parti comunemente si danno atto della volontà di destinare le residue risorse al Fondo Sostegno al Reddito Metalmeccanici.

- 12 euro annui (1 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore per le attività di cui al precedente punto *c)* del presente capitolo di cui

- ▲ 6 euro annui (0,50 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore che, come previsto nella dichiarazione a verbale della Fiom Cgil del presente



accordo, sono destinati al Fondo Sostegno al Reddito

- ▲ 6 euro annui (0,50 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore di competenza di Unionmeccanica-Confapi e destinati per la assistenza contrattuale alle imprese prevista al punto c) del presente capitolo

Inoltre l'Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro del Settore Metalmeccanico è alimentato da altre risorse pubbliche o private, ad ogni livello locale, nazionale ed europeo, e destinate alle finalità previste dall'Osservatorio stesso.

Modalità dei versamenti

In applicazione a quanto comunemente definito e al fine di cogliere la specificità del settore metalmeccanico, le parti definiscono articolazioni e modalità dei versamenti della BILATERALITA' e concordano che:

- a) il versamento sopra definito avrà cadenza mensile e avverrà a mezzo di convenzioni da sottoscrivere con l'Inps per l'affidamento allo stesso istituto attraverso la procedura F24/UNIEMENS;
- b) nelle more della convenzione, viene comunemente individuato dalle parti che il versamento dovuto dalle imprese venga effettuato tramite bonifico bancario secondo le modalità allegate al presente accordo (All. D);
- c) il versamento relativo alle 5 mensilità dell'anno 2013, dovuto per il periodo 1 giugno 2013 / 31 ottobre 2013, andrà effettuato comunque tramite bonifico bancario (con le modalità previste dall'allegato D) in due rate di pari importo entro il 31 gennaio 2014 ed entro il 31 maggio 2014, quale contributo a carico delle imprese aderenti al sistema della bilateralità come previsto dal CCNL Unionmeccanica-Confapi del 29.7.2013.

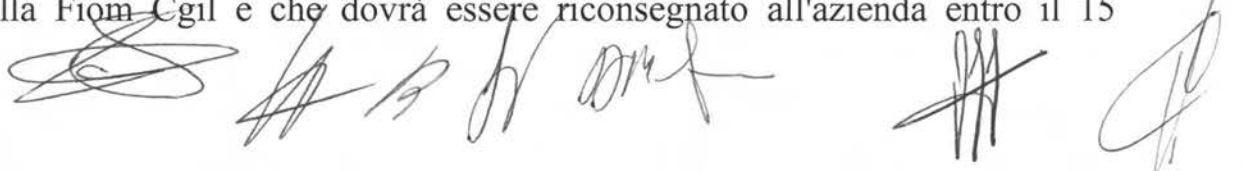
Distribuzione del Contratto

Le aziende, a partire dal mese di gennaio 2014 ed entro il mese di marzo 2014 distribuiranno gratuitamente a ciascun lavoratore in forza una copia del CCNL 29 luglio 2013 la cui stampa sarà finanziata, per le aziende aderenti al sistema della bilateralità, tramite le risorse destinate all'Osservatorio della contrattazione e del lavoro di cui al punto 4 del presente accordo.

Quota contribuzione Una Tantum

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dalla sottoscrizione del presente accordo ed entro il 31.12.2013, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL la Fiom Cgil chiede ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 30 euro da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel mese di Aprile 2014 (All. E).

Le aziende distribuiranno insieme alla busta paga corrisposta nel mese di gennaio 2014 l'apposito modulo (All. F) che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta della Fiom Cgil e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15



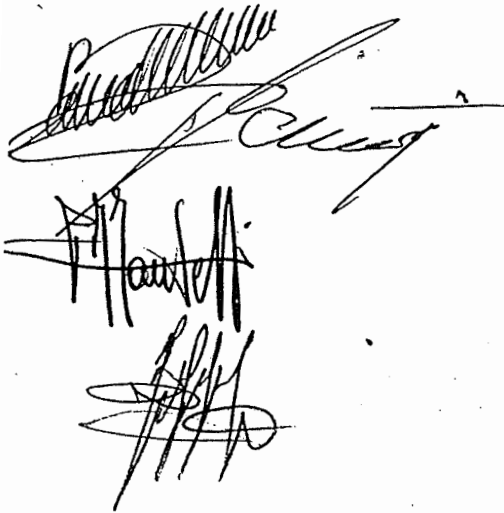
Marzo 2014.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni Imprenditoriali alla Fiom Cgil del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul C.C. Bancario n. 000002464702 intestato a Fiom Cgil Contratto Unionmeccanica Confapi presso Banca Monte dei Paschi di Siena, Agenzia n. 1 di Roma - Via Po n. 94 - 00198 Roma (RM) CODICE IBAN IT 34 F 01030 03201 000002464702.

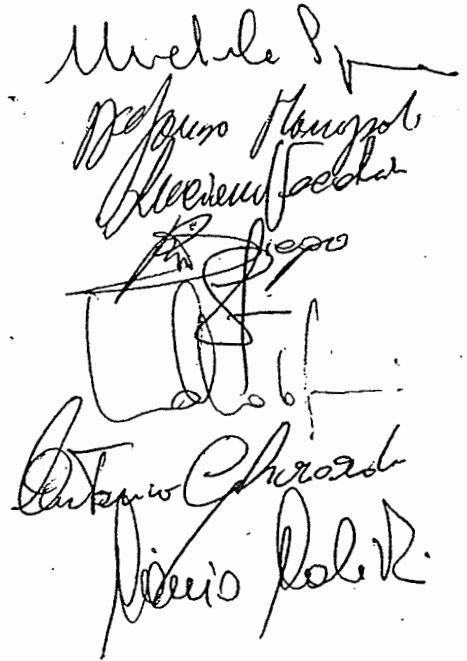
ROMA, 15.11.13

UNIONMECCANICA-CONFAPI



Three handwritten signatures in black ink, arranged vertically. The top signature is the most prominent and appears to be a stylized name. The middle and bottom signatures are smaller and less distinct.

FIOM-CGIL



Five handwritten signatures in black ink, arranged vertically. The top signature is the most prominent and appears to be a stylized name. The middle and bottom signatures are smaller and less distinct.

IPOTESI DI ACCORDO

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

UNIONMECCANICA CONFAPI

FIM CISL

FIOM CGIL

UILM UIL

Roma, 29 luglio 2013

[Handwritten signatures and initials]

COSTITUZIONE DELLE PARTI

tra

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

e

▪ la FIM - CISL, rappresentata da _____, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori – CISL

▪ la FIOM - CGIL, rappresentata da Michela Spera, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro – CGIL

▪ la UILM - UIL, rappresentata da _____, con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro – UIL

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

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

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

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

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

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

CONSIDERAZIONI PRELIMINARI

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

DECORRENZA E DURATA

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

INCREMENTO DEI MINIMI PER LIVELLO

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

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

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

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

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

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

NUOVO ARTICOLO - DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITA'

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

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

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

a) "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"

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

b) "Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI"

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

c) "Fondo Sostegno al reddito"

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

d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro"

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

ms
P
S

AM
P
4

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

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

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

ARTICOLO 4 – TIPOLOGIE CONTRATTUALI

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

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

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

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

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

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

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

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Handwritten marks on the left margin: a vertical line of scribbles and the number '12' at the bottom.

Handwritten initials 'mm' and 'Pach' on the right margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'mm', 'Pach', and several other illegible signatures.

Part-time

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

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

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

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

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

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

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

Clausole flessibili ed elastiche

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

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

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

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

ms
p

5

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

ms

AM
R
f

Handwritten signature

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

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

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

- altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni d'orario;
- necessità di sottoporsi in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura
- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e R.s.u o organizzazione sindacale territoriale stipulante il C.c.n.l. ovvero tra azienda e lavoratore interessato.

Lavoro supplementare e straordinario

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

Lavoro in somministrazione

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

ARTICOLO 7 - TRASFERTE

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

[]

ARTICOLO 10 – CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Norme generali

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

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

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

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

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

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

Durata del contratto

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

Saranno assunti lavoratori con inquadramento finale in 7^a, 8^a e 9^a categoria solo se in possesso di laurea inerente. Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3^a, così come stabilito dall'art.11 lettera C) punto II e punto III (linee a catena), al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrate in 3^a cat; per le sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprensibili nella declaratoria della 3^a cat, la durata massima sarà pari a 24 mesi.

Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato:

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

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

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

Cap. A -Formazione

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

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

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

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

Cap. B - Ore di Formazione

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

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

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

Cap. C - Tutor

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

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

Cap. D – Piano formativo individuale

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

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

Organismi paritetici



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

Assunzione

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

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

Alla lettera di assunzione verrà allegato il piano formativo individuale.

Periodo di prova

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

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

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

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

Inquadramento e retribuzione

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

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

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

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

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

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

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

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

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

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

Gratifica natalizia

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

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

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

Trattamento di malattia e infortunio

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

Previdenza complementare

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

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

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Dichiarazione comune

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

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

ARTICOLO 20 - ORARIO DI LAVORO

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

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

DEGUF ART. 20 CCNL 01/01/2013

ARTICOLO 25 - CONTRAZIONE TEMPORANEA DELL'ORARIO DI LAVORO

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

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

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

Art.23 Flessibilità dei regimi di orario

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

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

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

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

BANCA ORE

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

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

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

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

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

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

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

Am

Perch

R

B

12

Sm
AS

[Multiple signatures]

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

Dichiarazione comune

le parti si danno reciprocamente atto che:

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

ARTICOLO NUOVO - SOSTEGNO AL REDDITO / WELFARE INTEGRATIVO

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

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 55 – DIRITTO ALLO STUDIO ED ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

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

(da inserire come premessa ad entrambi gli articoli)

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

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

ARTICOLO 56 – PATTO FORMATIVO

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

DICHIARAZIONE COMUNE

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

Letto, confermato e sottoscritto.

UNION MECCANICA CONFAPI

FIM CISL

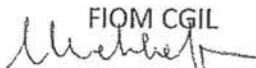

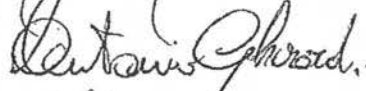

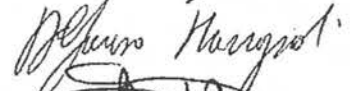


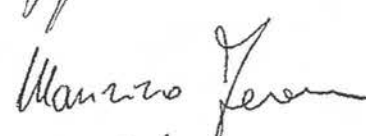


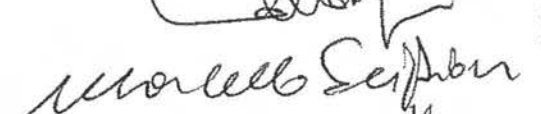

Matteo Morelli





FIOM CGIL

UILM UIL












14

VERBALE DI INCONTRO

In data 4 ottobre 2013, a seguito della validazione tramite referendum delle lavoratrici e dei lavoratori interessati dell'ipotesi di accordo raggiunta il 29 luglio 2013 tra Unionmeccanica-Confapi e Fiom-Cgil,

la delegazione di Unionmeccanica-Confapi nelle persone di Pier Maria Mantelli, Matteo Manzetti, Sandro Bonaiti, Gian Piero Cozzo, Marco Bernardelli, Candido Manzoni, assistiti da Raffello Castagna e Michele Malacarne, e Unionorafi-Confapi nella persona di Maurizio Colombo

e

la delegazione trattante della Fiom Cgil nelle persone di Michela Spera, Alfonso Marcopoli, Dario Fiorito, Lorenzo Chiodo, Diego Riva, Antonio Ghirardi, Eugenio Martelli, Simone Selmi, Valerio Bondi, Daniele Collimi, Luciano Vecchi, Donato Stefanelli

si sono incontrate a Roma presso la sede Unionmeccanica-Confapi di Via del Plebiscito 112/117 ed hanno sottoscritto conclusivamente il Contratto Nazionale Unionmeccanica - Confapi per le piccole e medie imprese metalmeccaniche.

In relazione a quanto stabilito nel Contratto Nazionale Unionmeccanica, relativamente all'articolo "Diritto alle prestazioni della Bilateralità", Unionmeccanica-Confapi e Fiom-Cgil concordano di programmare un incontro, aperto alla partecipazione di tutte le OO.SS. che hanno partecipato alla trattativa, entro il corrente mese di ottobre per approfondire i contenuti del detto nuovo articolo e al fine di tenere conto delle specificità del settore metalmeccanico.

Le parti confermano la corresponsione degli aumenti contrattuali secondo le modalità e gli importi definiti con il CCNL e invitano, in attesa dell'esito del programmato incontro, a non eseguire ancora i versamenti previsti a favore della bilateralità.

Le parti convengono che il campo di applicazione del presente CCNL include il comparto orafo, argentario, della bigiotteria e della orologeria ed affini.

Le parti istituiscono una apposita commissione negoziale, aperta alla partecipazione di tutte le OO.SS. che hanno partecipato alla trattativa, al fine di definire, durante la fase di stesura del testo contrattuale:

- specifiche previsioni per il comparto orafo, argentario, della bigiotteria e della orologeria e affini;
- iniziative finalizzate alla copertura salariale in caso di malattia, compresa la tutela dei lavoratori in caso di malattia di lunga durata;
- modifiche delle norme contrattuali relative al ricorso al Part-Time, ai permessi per aspettativa e all'anticipo del TFR, per renderle coerenti con le modifiche normative e legislative nonché per facilitare il ricorso ai PAR da parte dei lavoratori.

UNIONMECCANICA-CONFAPI

FIOM-CGIL

(Handwritten signatures for Unionmeccanica-Confapi)

(Handwritten signatures for Fiom-Cgil)

UNIONORAFI-CONFAPI

(Handwritten signature for Unionorafi-Confapi)

Statuto E.B.M.

Art. 1 - Costituzione , sede e durata

In attuazione di quanto previsto dal CCNL 29 luglio 2013, stipulato tra Unionmeccanica-Confapi e Fiom Cgil e dal successivo verbale di incontro del 4 ottobre 2013, è costituita, ai sensi degli articoli 36 e seguenti del Codice Civile, tra Unionmeccanica-Confapi, Unione di Categoria di Confapi, e Fiom- Cgil l'Associazione denominata Ente Bilaterale Metalmeccanici (E.B.M.) per le piccole e medie imprese metalmeccaniche regolato dal presente Statuto e, per tutto quanto non espressamente previsto, dal Codice Civile e dalle normative vigenti.

L'E.B.M. ha sede in Roma presso Unionmeccanica - Confapi Via della Colonna Antonina 52, e la sua durata è correlata alla durata del CCNL sottoscritto in data 29 luglio 2013.

Art. 2 – Scopi e finalità

L'E.B.M. non ha fini di lucro e promuove e favorisce , accogliendo le specificità del settore metalmeccanico, le prestazioni previste dal CCNL 29 luglio 2013 in tema di diritto alle prestazioni della bilateralità ad integrazione della retribuzione globale di fatto e della normativa a tutela dei lavoratori definita nel CCNL stesso, progettando e realizzando le azioni definite dalle parti sociali nell'atto costitutivo del 15 novembre 2013 e nel relativo verbale di accordo allegato.

Art. 3 - Soci e aderenti

Sono soci costituenti dell'E.B.M. la Fiom-Cgil e Unionmeccanica-Confapi sottoscrittrici del CCNL 29 luglio 2013.

Sono aderenti, senza diritto di voto, con la qualifica di aderenti beneficiari, ai soli fini delle prestazioni, le imprese in regola con i versamenti previsti.

Si prevede la figura dei soci aggregati di tutte quelle OO.SS. che hanno partecipato alla trattativa del CCNL sottoscritto in data 29 luglio 2013 e la loro adesione deve essere deliberata dall'Assemblea, la quale determinerà la conseguente composizione degli organi statutari.

L'ammissione è deliberata dall'assemblea su proposta del Comitato Esecutivo.

Art. 4 – Entrate e Bilancio

Sono entrate del E.B.M.

- a) i versamenti dovuti dalle imprese in applicazione a quanto stabilito dal CCNL

29 luglio 2013

- b) altre risorse pubbliche o private, ad ogni livello locale, nazionale ed europeo e destinate alle finalità previste dal E.B.M.

L'esercizio finanziario del E.B.M. ha inizio il 1 gennaio e termina il 31 dicembre di ogni anno; le attività previste non potranno eccedere le disponibilità finanziarie e dovranno garantire l'equilibrio economico della gestione in ogni singolo esercizio.

In ogni esercizio finanziario il Comitato Esecutivo predispone il bilancio preventivo e il bilancio consuntivo che devono essere approvati dall'assemblea nei seguenti termini:

- a) entro il 31 gennaio di ogni anno il bilancio preventivo relativo all'esercizio finanziario in corso
- b) entro il 30 aprile di ogni anno il bilancio consuntivo relativo all'esercizio finanziario chiuso il 31 dicembre dell'anno precedente
- c) é definito che il primo bilancio del E.B.M. si chiuderà al 31 dicembre 2014 e che i versamenti relativi all'anno 2013 sono di competenza del primo bilancio.

I bilanci preventivi e consuntivi, le rendicontazioni del Comitato Esecutivo, le delibere di approvazione dell'assemblea e la relazione di gestione del Collegio di Revisione dei Conti devono essere trasmessi, 15 giorni prima della loro approvazione e successivamente entro 10 giorni dall'approvazione, alla Fiom-Cgil ed a Unionmeccanica-Confapi sottoscrittrici del CCNL 29 luglio 2013, nonché al Presidente di Confapi.

Art. 5 - Organi

Sono organi del E.B.M.

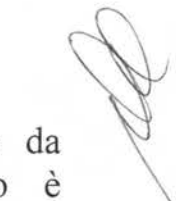
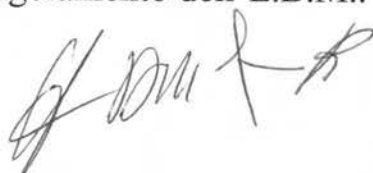
- a) l'Assemblea
- b) il Comitato esecutivo
- c) il Presidente e Vicepresidente
- d) il Collegio dei Revisori dei conti

Art. 6 - Assemblea

L'Assemblea è composta da cinque rappresentanti designati dalla Fiom-Cgil e da cinque rappresentanti designati da Uniomeccanica-Confapi, di cui uno è obbligatoriamente il Presidente di Confapi.

L'assemblea dura in carica tre anni, i componenti designati dalle parti sono rinnovabili e possono essere sostituiti dalla parte che li ha designati in qualsiasi momento senza necessità di motivazione.

Ogni incarico è da intendersi a tutti gli effetti a titolo gratuito; le modalità dei rimborsi spese saranno definite dal Regolamento dell'E.B.M..



Ogni componente può, con delega scritta verificata dal Presidente dell'Assemblea e conservata agli atti, farsi rappresentare con diritto di voto da un componente dell'assemblea appartenente alla medesima parte designante. Il Presidente di Confapi, con delega scritta, potrà farsi rappresentare da un componente dell'assemblea designato da Unionmeccanica-Confapi.

Art. 7 - Poteri dell'Assemblea

L'Assemblea:

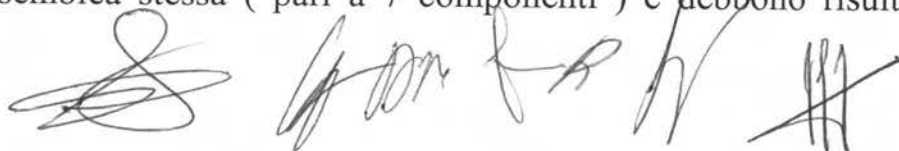
- a) nomina i componenti del comitato esecutivo ai sensi del successivo art.9
- b) approva i bilanci preventivi e consuntivi, i programmi di attività e il piano delle iniziative diretti all'attuazione degli scopi dell'E.B.M:
- c) approva i regolamenti interni e le successive modifiche;
- d) nomina il Tesoriere all'interno del Comitato Esecutivo, nel rispetto dell'alternanza, tra i soci designati dal socio costituente che non designa il Presidente
- e) delibera sulle direttive generali relative alla gestione dei fondi, come definiti tra le parti costituenti con l'atto costitutivo del 15 novembre 2013, ed il relativo verbale di accordo allegato, al fine di garantire le prestazioni previste con il CCNL 29 luglio 2013;
- f) delibera su modifiche statutarie, adesione di nuovi soci, scioglimento dell'Associazione, atti di straordinaria amministrazione e su ogni altra questione proposta dal Comitato Esecutivo.

L'assemblea è convocata dal Presidente o dal Vicepresidente per iscritto, mediante lettera raccomandata A/R o PEC inviata almeno 10 giorni prima con indicazione di luogo, giorno, ora e argomenti all'ordine del giorno ai soci costituenti e mediante email ai componenti designati; la prima assemblea potrà essere convocata in concomitanza con la costituzione dell' E.B.M.

L'assemblea si riunisce almeno una volta all'anno, e comunque quando richiesto dal Presidente, dal Vicepresidente, da almeno il 50% dei componenti, dal Comitato Esecutivo o dal Presidente del Collegio dei Revisori dei conti.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno due terzi (pari a 7 componenti) dei componenti l'Assemblea.

Le deliberazioni dell'assemblea sono valide se prese a maggioranza di due terzi dei componenti dell'assemblea stessa (pari a 7 componenti) e debbono risultare dal



verbale sottoscritto dal Presidente, o dal Vicepresidente, e dal verbalizzante. Il verbale di ogni assemblea sarà redatto a cura di un componente dell'assemblea nominato tra i componenti designati dal socio costituente che non esprime in quella seduta la presidenza dell'assemblea.

Art. 8 - Presidente e Vicepresidente

Il Presidente e il Vicepresidente sono nominati, a turno e alternativamente, uno da Fiom-Cgil e uno, da Unionmeccanica-Confapi. Il Presidente e il Vicepresidente sono rinnovabili e possono essere sostituiti in qualsiasi momento dalla parte che li ha nominati senza necessità di motivazione. La prima nomina sarà di competenza di Unionmeccanica-Confapi.

Il Presidente e il Vicepresidente durano in carica tre anni come gli altri componenti dell'assemblea; in caso di dimissioni o sostituzione il socio che lo ha nominato procede alla nuova nomina ed il nuovo Presidente o Vicepresidente rimane in carica fino allo scadere del triennio del Presidente o del Vicepresidente sostituito o decaduto, rispettando il criterio della alternanza e della turnazione.

Il Presidente, e in caso di sua assenza o impedimento il Vicepresidente,

- a) ha la legale rappresentanza dell'_E.B.M.. di fronte a terzi e in giudizio
- b) convoca e presiede l'assemblea e il comitato esecutivo
- c) dà esecuzione alle deliberazioni dell'assemblea e del comitato esecutivo
- d) verifica l'osservanza dello statuto e svolge ogni altro compito che gli venga affidato, con delibera, dall'assemblea e dal comitato esecutivo.

Il Vicepresidente coadiuva il Presidente nei suoi compiti e lo sostituisce in caso di assenza o nelle more della sostituzione.

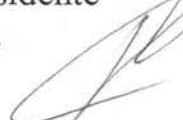
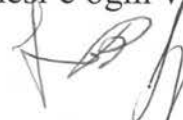
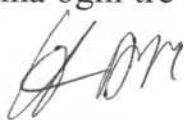
Art. 9 – Comitato Esecutivo

Il Comitato Esecutivo è nominato dall'assemblea ed è composto dal Presidente, dal Vicepresidente, da due componenti l'assemblea designati dalla Fiom Cgil e due componenti l'assemblea designati dalla Unionmeccanica-Confapi, sottoscrittrici del CCNL 29 luglio 2013.

Il Comitato Esecutivo

- a) rimane in carica tre anni
- b) predispone il bilancio annuale, preventivo e consuntivo, e le rendicontazioni
- c) dispone la gestione ordinaria del E.B.M.
- d) vigila, al fine di garantire le prestazioni previste con il CCNL 29 luglio 2013, sulla gestione dei fondi, come definiti tra le parti costituenti con l'atto costitutivo del 15 novembre 2013 ed il relativo verbale di accordo allegato.

Il Comitato Esecutivo si riunisce di norma ogni tre mesi e ogni volta che il Presidente



o il Vicepresidente lo ritengano necessario.

Il Comitato Esecutivo prende le decisioni relative alla gestione ordinaria con il consenso di tutti i componenti presenti e per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno uno dei componenti di entrambi i soci costituenti.

Art. 10 – Collegio dei Revisori dei Conti

Il Collegio dei Revisori dei Conti è nominato dall'assemblea ed è composto:

- a) dal Presidente, indicato congiuntamente da Fiom-Cgil e da Unionmeccanica-Confapi
- b) da due Revisori effettivi, di cui uno su indicazione della Fiom-Cgil e uno su indicazione di Unionmeccanica-Confapi.

I componenti il Collegio dei Revisori dei Conti durano in carica tre anni e hanno il compito di:

- a) vigilare e controllare la gestione amministrativa dell'E.B.M..
- b) redigere la relazione sul bilancio consuntivo da presentare all'approvazione della assemblea.

I compensi dei componenti il Collegio dei Revisori dei Conti sono definiti dal Comitato esecutivo dell'E.B.M. e necessitano dell'approvazione dell'assemblea, avendo a riferimento, in un'ottica di contenimento dei costi e al fine di salvaguardare le finalità dell'E.B.M. stesso, i compensi definiti dagli ordini/albi professionali nazionali.

Art. 11 – Scioglimento e cessazione

In caso di scioglimento dell'E.B.M. o comunque di una sua cessazione per qualsiasi causa, l'assemblea provvederà alla nomina di tre liquidatori che, in caso di mancato accordo, saranno designati dal Presidente dell'Albo Nazionale dei Dottori Commercialisti con l'obbligo di devolvere il patrimonio a favore degli interventi mutualistici a sostegno dei lavoratori e delle imprese previsti nell'ambito del Fondo Sostegno al Reddito.



REGOLAMENTO PER IL VERSAMENTO ALL'ENTE BILATERALE METALMECCANICI

Unionmeccanica e FIOM CGIL, in applicazione a quanto sottoscritto con il CCNL il 29 luglio 2013 e al fine di tenere conto delle specificità del settore metalmeccanici, con accordo raggiunto in data 15 novembre 2013 hanno costituito l'EBM (Ente Bilaterale Metalmeccanici).

A far data dalle retribuzioni afferenti il corrente mese di novembre, le Aziende dovranno provvedere ad effettuare i versamenti entro il giorno 16 del mese successivo a quello di competenza, secondo quanto previsto dal CCNL 29 luglio 2013, e che di seguito vengono riportati.

Il versamento relativo alle 5 mensilità dell'anno 2013, dovuto per il periodo 1 giugno 2013 / 31 ottobre 2013, andrà effettuato comunque tramite bonifico bancario in due rate di pari importo entro il 31 gennaio 2014 ed entro il 31 maggio 2014.

Fondo Sicurezza Metalmeccanici

18 euro annui (1,50 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuta dalle aziende prive di RLS

6 euro annui (0,50 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore per le aziende con il RLS.

Fondo Sviluppo Bilateralità Metalmeccanici

6 euro annui (0,50 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno

3 euro annui (0,25 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore Part-Time fino a 20 ore.

Fondo Sostegno al Reddito Metalmeccanici

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

Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro del Settore Metalmeccanico

8 euro annui (0,66 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore

12 euro annui (1 euro mensile x 12 mensilità) per ciascun lavoratore

In attesa d'ottenere dall'Agenzia delle Entrate l'istituzione della "causale contributo per il versamento mediante modello F24" nonché di sottoscrivere la convenzione con l'INPS, i versamenti andranno effettuati, mediante bonifico bancario sul conto corrente _____

Su tale conto dovranno momentaneamente convergere tutti gli importi previsti dalla bilateralità.

Il versamento relativo alle 5 mensilità dell'anno 2013, dovuto per il periodo 1 giugno 2013 / 31 ottobre 2013, andrà effettuato comunque tramite bonifico bancario sul conto corrente sopra indicato.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

COMUNICATO

QUOTA ASSOCIATIVA STRAORDINARIA

IN OCCASIONE DELL'ACCORDO 29 LUGLIO 2013, IL SINDACATO STIPULANTE FIOM-CGIL CHIEDE AI LAVORATORI NON ISCRITTI AL SINDACATO UNA QUOTA ASSOCIATIVA STRAORDINARIA DI 30,00 (TRENTA) EURO DA TRATTENERE SULLA RETRIBUZIONE CORRISPOSTA NEL PROSSIMO MESE DI APRILE 2014.

INSIEME ALLA BUSTA PAGA CORRISPOSTA NEL MESE DI GENNAIO 2014 I LAVORATORI RICEVERANNO UN APPOSITO MODULO DA RICONSEGNARE ALL'AZIENDA ENTRO IL 15 MARZO 2014 MEDIANTE IL QUALE DICHIARARE L'ACCETTAZIONE O IL RIFIUTO DELLA RICHIESTA.

SI SOLLECITANO I LAVORATORI AD ESPRIMERE LA PROPRIA SCELTA MEDIANTE LA RICONSEGNA DEL MODULO IN QUANTO IN CASO DI MANCATA RICONSEGNA SARÀ EFFETTUATA LA RITENUTA SECONDO IL PRINCIPIO DEL SILENZIO-ASSENSO.

LA DIREZIONE

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'AM' and another that looks like 'H'. The signatures are scattered across the bottom right quadrant of the page.

MODULO PER CONTRIBUZIONE SINDACALE STRAORDINARIA DA RICONSEGNARE
ENTRO IL 15 MARZO 2014

ALLA DIREZIONE AZIENDALE.

Tenuto conto che in occasione dell'accordo 29 luglio 2013 di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, la Fiom-Cgil chiede una contribuzione straordinaria pari a 30,00 Euro,
il sottoscritto _____, nato a _____, il
__/__/19__, matricola n. _____,
(barrare l'opzione prescelta)

AUTORIZZA NON AUTORIZZA

la Direzione aziendale ad effettuare una trattenuta "UNA TANTUM" di 30,00 (trenta) Euro sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di aprile 2014 da versarsi quale contributo per le attività del sindacato Fiom-Cgil con bonifico sul C.C. Bancario n. 000002464702 intestato a Fiom Cgil Contratto Unionmeccanica Confapi presso Banca Monte dei Paschi di Siena, Agenzia n. I di Roma - Via Po n. 94 - 00198 Roma (RM) CODICE IBAN IT 34 F 01030 03201 000002464702

"Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento dello scopo indicato".

La presente solleva la Direzione aziendale da ogni responsabilità conseguente salvo il regolare versamento della trattenuta.

Si sollecitano i lavoratori ad esprimere la propria scelta mediante la riconsegna del modulo in quanto in caso di mancata riconsegna sarà effettuata la ritenuta secondo il principio del silenzio-assenso.

Data, _____

Firma
