

Ø METALMECCANICA – PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA- RINNOVO CCNL

Con l'ipotesi di accordo 3 Giugno 2010 Unionmeccanica-Confapi con Fim-Cisl e Uilm-Uil (non sigla la Fiom-Cgil) hanno rinnovato il Ccnl per le piccole e medie industrie metal meccaniche e di installazioni impianti.

L'accordo decorre dal 1 Giugno 2010 e scadrà il 31/05/2013.

Una tantum

Ai lavoratori in forza al 3 giugno 2010, verrà corrisposto un importo forfettario *una tantum*, a copertura del periodo 1° febbraio 2010-31 maggio 2010, in due rate di pari importo, con le retribuzioni del mese di giugno 2010 e di settembre 2010:

Categorie	Tranche Giugno 2010	Tranche Settembre 2010
9Q	89,18	89,18
9	89,18	89,18
8Q	76,13	76,13
8	76,13	76,13
7	68,88	68,88
6	64,17	64,17
5	58,00	58,00
4	52,93	52,93
3	50,03	50,03
2	42,42	42,42
1	36,25	36,25

L'importo, non soggetto ad alcun ricalcolo per gli istituti già liquidati, 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 azienda nel periodo suddetto. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata mese intero. Per i lavoratori part-time, gli importi saranno riproporzionati.

L'erogazione non spetta in relazione ai periodi mensili con sospensione della prestazione senza diritto a retribuzione, quali: servizio militare, aspettativa, cassa integrazione, congedo parentale, ecc.

Le giornate di assenza per malattia, infortunio, congedo per maternità e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° febbraio 2010-31 maggio 2010, con pagamento dell'indennità a carico dell'Istituto ed integrazione obbligatoria a carico azienda sono considerate utili ai fini dell'importo forfettario.

L'una tantum è utile al calcolo del TFR.

Minimi tabellari

Per effetto degli incrementi stabiliti dall'accordo con decorrenza dal 1° giugno 2010, 1° marzo 2011, 1° marzo 2012 e 1° febbraio 2013, i nuovi minimi di retribuzione risultano dalla tabella che segue:

Categorie	<i>Importi Mensili</i>			
	Dal 01/06/2010	Dal 01/03/2011	Dal 01/03/2012	Dal 01/02/2013
9Q	2.138,02	2.199,52	2.264,10	2.281,01
9	2.138,02	2.199,52	2.264,10	2.281,01
8Q	1.937,14	1.989,64	2.044,77	2.059,21
8	1.937,14	1.989,64	2.044,77	2.059,21
7	1.784,83	1.832,33	1.882,21	1.859,27
6	1.663,10	1.707,35	1.753,81	1.765,98
5	1.557,56	1.597,56	1.639,56	1.650,56
4	1.458,05	1.494,55	1.532,88	1.542,92
3	1.399,75	1.434,25	1.470,48	1.479,97
2	1.270,88	1.300,13	1.330,84	1.338,88
1	1.158,10	1.183,10	1.209,35	1.216,22

Elemento perequativo

A decorrere dal 1° gennaio 2011, l'importo dell'elemento perequativo (già pari ad € 260 annui), viene incrementato di €195 annui.

Bilateralità

Le Parti stipulanti costituiscono una Commissione per la regolamentazione, entro il 31 dicembre 2012, del sistema di bilateralità e degli interventi di Welfare all'interno degli enti esistenti (Fondapi e Enfea).

A tale scopo è prevista la seguente contribuzione straordinaria a carico azienda:

- per l'anno 2011, versamento a gennaio 2012 di €2 mensili per ogni lavoratore in forza;
- per l'anno 2012, versamento a gennaio 2013 di €2 mensili per ogni lavoratore in forza.

Se entro maggio 2011 non si realizzeranno le condizioni per attivare il sistema di bilateralità, la contribuzione sarà destinata ad altre finalità bilaterali.

Deleghe sindacali

Ai lavoratori non iscritti al sindacato verrà trattenuta, sulla retribuzione corrisposta nel mese di marzo 2011, una quota di contribuzione *una tantum* pari ad €30,00. Il modulo di accettazione o rifiuto, allegato alla busta paga, dev'essere riconsegnato entro il 15 febbraio 2011.

Diritto allo studio

Dal 1° gennaio 2012, ai lavoratori che intendano frequentare l'ultimo triennio per il conferimento di diploma di scuola media superiore attinente alle mansioni svolte, spettano ulteriori 40 ore annue di permessi retribuiti, per non più di 3 anni nel corso del rapporto di lavoro.

Contrattazione integrativa

Una specifica Commissione disciplinerà, entro il 31 dicembre 2010, contenuti, tempi e procedure della contrattazione aziendale, in coerenza con quanto previsto dagli Accordi interconfederali vigenti.

Entro la stessa data la Commissione elaborerà le "Linee guida" per la definizione del premio di risultato

A titolo sperimentale, per la sola vigenza del Ccnl, la contrattazione territoriale sarà normalmente provinciale e gli accordi territoriali e quelli aziendali non saranno sovrapponibili: le imprese già firmatarie di accordi aziendali non saranno tenute ad applicare la contrattazione territoriale e l'eventuale accordo aziendale stipulato successivamente a quello territoriale sostituirà integralmente quest'ultimo.

Gli accordi territoriali avranno durata triennale.

Durante la fase sperimentale, le aziende che non abbiano stipulato accordi territoriali o aziendali, dovranno corrispondere l'elemento perequativo.

Lavoro a termine

Ai lavoratori assunti a termine a decorrere dal 1° settembre 2010 si applica la seguente disciplina.

Agli assunti a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dai contratti nazionali e aziendali in proporzione al periodo lavorativo prestato. In assenza di indicazioni da parte di un accordo aziendale, il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a termine in forza alla data di erogazione (ovvero di comunicazione dei risultati alla R.s.u.), in proporzione al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio, ancorché in virtù di più contratti a termine.

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 (compresa l'attività prestata in somministrazione) effettuati presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione della disciplina degli aumenti periodici d'anzianità e della mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Diritto di precedenza

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.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionale (*) ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente 6 mesi e 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro 1 anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

(*) Oltre a quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963, sono stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

Lavoro a tempo parziale

La seguente disciplina entra in vigore dal 1° febbraio 2012. Tale data può essere anticipata da accordo aziendale.

Instaurazione

L'instaurazione del rapporto di lavoro deve risultare da atto scritto, con indicazione dell'orario ridotto.

Il rapporto part-time potrà essere di tipo orizzontale (con una riduzione dell'orario normale giornaliero), verticale (con lavoro svolto a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati della settimana, del mese o dell'anno) o misto (con una combinazione delle precedenti modalità).

Orario di lavoro

Nel caso di rapporto a tempo parziale "verticale" con orario pari a 40 ore settimanali, sono consentite prestazioni eccedenti l'orario concordato nei limiti di 2 ore giornaliere e 8 settimanali; dette prestazioni verranno compensate con le maggiorazioni della retribuzione previste per le prestazioni eccedenti l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. Nel caso in cui l'orario di lavoro concordato sia inferiore alle 40 ore settimanali sono consentite prestazioni supplementari fino al raggiungimento delle 40 ore e in ogni caso in misura non superiore al 50% della prestazione normalmente prevista. Tali prestazioni eccedenti devono essere compensate con una maggiorazione del 10%.

Per specifiche esigenze organizzative o produttive è ammessa la prestazione di lavoro supplementare, per il quale i lavoratori part-time potranno usufruire della banca ore.

Clausole elastiche e flessibili

Possono essere concordate, con atto scritto con il lavoratore e con un preavviso a suo favore di almeno 7 giorni lavorativi, clausole flessibili relative alla variazione temporale della prestazione e, nel part-time verticale o misto, anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione. Per le ore prestate con modalità flessibili, verrà corrisposta una maggiorazione del 10% della retribuzione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. La variazione in aumento della durata della prestazione è ammessa nel limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale e per le ore prestate in aumento verrà corrisposta una maggiorazione del 15% della retribuzione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Nel caso di sopravvenienza delle fattispecie espressamente indicate dal Ccnl, il lavoratore che avesse aderito alle clausole elastiche e flessibili è esonerato dalla loro prestazione.

Diritto di precedenza

In caso di assunzioni a tempo pieno, è riconosciuto il diritto di precedenza per i lavoratori part-time, a parità di mansioni.

Trasformazione del rapporto

Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda, qualora sia richiesta la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, questo può anche avere durata predeterminata (di norma non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi). La relativa comunicazione va fornita all'interessato entro 45 giorni dalla richiesta.

Per tale periodo è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato al fine di consentire il completamento del normale orario del lavoratore il cui rapporto è stato trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere concessa - nei limiti del 2% delle richieste (3% nelle aziende con oltre 100 dipendenti) ed in funzione della fungibilità del lavoratore - nei seguenti casi: necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni, necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

Al di fuori dei casi sopradetti, la trasformazione del contratto può essere effettuata entro il limite massimo complessivo del 4% del personale in forza a tempo pieno (*). In caso di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale per le motivazioni di cui sopra, le medesime costituiscono comprovato impedimento alle clausole flessibili o elastiche.



I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, hanno diritto alla trasformazione del rapporto in lavoro a tempo parziale orizzontale o verticale, riconvertibile a richiesta del lavoratore.

(*) Nelle aree di cui all'Obiettivo 1 della UE, anche nei casi di part-time a tempo determinato.

Previdenza integrativa

L'aliquota contributiva a carico azienda (anche per gli apprendisti) viene elevata all'1,6% dal 1° gennaio 2013, a condizione che il lavoratore contribuisca con pari aliquota.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario in merito.