

Metalmecanici (Piccola Industria) – Confapi – CNEL C018

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Unionmeccanica-Confapi, Confapi, Fim Cisl, Fiom Cgil e Uilm Uil	26.5.2021	1.6.2021	31.12.2024	31.12.2024	-

N.B.: A decorrere dall'1.1.2014 ovvero dall'1.1.2015, il presente Ccnl, prendendo atto dell'adesione al sistema associativo di Confindustria di aziende provenienti da Unionmeccanica-Confapi, confluirà nel CCNL 5.12.2012 Metalmecanici Industria Federmeccanica, Assistal. Il Ccnl della piccola e media industria metalmecanica siglato da Unionmeccanica Confapi rimarrà valido e vincolante per tutte le aziende che lo applicano o decideranno di applicarlo fino al termine della vigenza determinata dalle parti sociali.

Le Parti convengono che il campo di applicazione del Ccnl include il comparto orafo, argentiero, della bigiotteria e della orologeria ed affini. A decorrere dall'1.6.2019 le aziende provenienti dal Ccnl Confimi Impresa Meccanica potranno applicare il Ccnl Unoinmeccanica, sulla base dei criteri di armonizzazione definiti dalle Parti con Protocollo di Intesa del 29.5.2019. In particolare, in materia di inquadramento e minimi, l'accordo riporta quanto segue: **a.** ai lavoratori già in forza alla data di applicazione in azienda del Ccnl Confimi manterranno l'inquadramento in atto con attribuzione dei corrispondenti minimi contrattuali previsti dal Ccnl Unionmeccanica del 3.7.2017. **b.** l'applicazione dei minimi contrattuali ai lavoratori già in forza non potrà comportare né vantaggi né perdite retributive; la garanzia dell'invariabilità della retribuzione sarà attuata, per le eventuali eccedenze sui minimi contrattuali, attraverso il riconoscimento di un apposito superminimo individuale mensile lordo per 13 mensilità. Tale superminimo individuale non è assorbibile

Cat.	Qualifiche	Minimi ²				Contingenza ¹
		1.6.2021	1.6.2022	1.6.2023	1.6.2024	
1	Operai comuni	1.358,21	1.375,00	1.465,75	1.417,35	
2	Impiegati d'ordine, operai comuni	1.500,00	1.518,55	1.618,77	1.565,32	
3	Impiegati d'ordine, operai qualificati	1.664,29	1.684,87	1.796,07	1.736,76	
4	Impiegati d'ordine, operai qualificati	1.736,44	1.757,91	1.873,93	1.812,06	
5	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	1.860,07	1.883,07	2.007,35	1.941,07	
6	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	1.994,33	2.018,99	2.152,24	2.081,18	
7	Impiegati direttivi	2.139,59	2.166,05	2.309,01	2.232,77	
8	Quadri e impiegati direttivi	2.326,77	2.355,54	2.511,01	2.428,09	
9	Quadri e impiegati direttivi	2.587,60	2.619,60	2.792,49	2.700,29	

¹Dall'1.7.1999 conglobata nel minimo.

²Le parti si incontreranno nel mese di giugno di ciascun anno e procederanno all'adeguamento dei minimi contrattuali per livello, dell'indennità di trasferta forfettizzata e dell'indennità oraria di reperibilità sulla base della dinamica inflattiva consuntiva.

N.B. Dall'1.1.2009 la retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile.

Disciplina in vigore dall'1.6.2021 - appartengono alla 1^a cat.: **a.** i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica. A decorrere dall'1.10.2021 tali lavoratori dovranno essere inquadrati nella 2^a categoria. I lavoratori assunti nella 1^a cat. nel periodo 1.6.2021 - 30.9.2021 dovranno essere inquadrati nella 2^a cat. con decorrenza 1.10.2021. Pertanto, a decorrere dall'1.10.2021 i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica dovranno essere inquadrati nella 2^a categoria. **b.** i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali. A decorrere dall'1.1.2023 tali lavoratori dovranno essere inquadrati nella 2^a categoria. I lavoratori assunti nella 1^a cat. nel periodo 1.6.2021 - 31.12.2022 dovranno essere inquadrati nella 2^a cat. con decorrenza 1.1.2023. Pertanto, a decorrere dall'1.1.2023 i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali dovranno essere inquadrati nella 2^a categoria. **c.** inservienti e simili.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI							
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Superminimo individuale ex CCNL 25.1.2008	Cassa	Elemento retributivo	Sovraminimo collettivo
10,33 ³	€ 69,72, cat. 9 € 49,06, cat. 8			2	6% minimo del tabellare	€ 59,39 cat. 8 e 9	€ 5,16 cat. 1
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario		Orario normale di lavoro settimanale			
13	26	173		40 ore ¹			

¹Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normale dell'orario di lavoro risulterà da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali. Per l'orario di lavoro del settore siderurgico si veda l'art. 7 del CCNL.

²Ai lavoratori in forza al 31.12.2008 a cui si applicava la Disciplina Speciale, Parte prima (Operai), a partire dall'anno 2009 con la retribuzione del mese di dicembre verrà riconosciuta una erogazione ragguagliata a 11 ore e 10 minuti a titolo di superminimo individuale non assorbibile ex CCNL 25.1.2008

³A decorrere dal 29.7.2013, conglobato nel minimo.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI		
RETRIBUTIVI	Una tantum	non prevista
	Elemento perequativo	a decorrere dal 2008, ai lavoratori in forza all'1.1 di ogni anno, nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello con contenuti economici e che nel corso dell'anno precedente (1.1-31.12) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL (lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri compensi comunque soggetti a contribuzione), è corrisposta, a titolo perequativo, con la retribuzione del mese di giugno, una cifra annua pari a € 485 a decorrere dal 29.7.2013, onnicomprensiva e non incidente sul TFR, ovvero una cifra inferiore, fino a concorrenza, in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal CCNL, in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente
	Flexible benefits	a decorrere dall'anno 2022 dovranno essere messi a disposizione dei lavoratori, strumenti di welfare del valore di € 200,00 e da utilizzare entro il 31.12.2022. Tale importo sarà successivamente attivato a decorrere dall'anno 2023 e dall'anno 2024, da utilizzare entro il 31.12 di ciascun anno di riferimento (gli strumenti di welfare per gli anni 2022, 2023 e 2024, devono essere messi a disposizione dall'azienda entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno). Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno: a. con contratto a tempo indeterminato; b. con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno 3 mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (01.01 – 31.12). Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nell'anno di riferimento. Per i lavoratori part time il valore dei suddetti strumenti di welfare non è riproporzionabile in relazione al loro ridotto orario contrattuale. I lavoratori hanno inoltre la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno, a FONDAPI ovvero all'Assistenza Sanitaria Integrativa, secondo regole e modalità successivamente definite, fermo restando che il costo complessivo a carico dell'azienda non può superare € 200,00 per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024

Premi aziendali e di risultato	la contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un Premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. L'erogazione del premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori, potrà essere anche totalmente variabile. Dall'1.7.1994 non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del "premio di produzione" di cui all'art. 9 del CCNL 14.12.1990																																																
Indennità di trasferta	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;"><u>Trattamento economico di trasferta</u></th> <th style="text-align: center;"><u>Importo dall'1.6.2023</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>trasferta intera</td> <td style="text-align: right;">46,47</td> </tr> <tr> <td>quota per il pasto meridiano o serale</td> <td style="text-align: right;">12,42</td> </tr> <tr> <td>quota per il pernottamento</td> <td style="text-align: right;">22,59</td> </tr> </tbody> </table> <p>è possibile sostituire l'indennità di trasferta, anche in modo parziale, con un rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione con l'aggiunta delle spese di vitto e alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese. Per le condizioni relative alla corresponsione delle indennità si veda il CCNL 21.5.2021. Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo verrà riconosciuta una maggiorazione del 10% sui minimi dell'indennità di trasferta</p> <p><u>Trattamento per il tempo di viaggio</u> - al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo, spetta inoltre un compenso per il tempo di viaggio in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure: a. corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente con il normale orario giornaliero di lavoro; b. corresponsione di un importo pari all'85% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione (per lavoro straordinario, notturno, festivo). Il suddetto compenso è escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e di legge.</p> <p><u>Malattia e infortunio</u> - in caso di infortunio o malattia, il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di giorni 10. Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari alla sola quota del pernottamento, fino ad un massimo di 15 giorni</p>	<u>Trattamento economico di trasferta</u>	<u>Importo dall'1.6.2023</u>	trasferta intera	46,47	quota per il pasto meridiano o serale	12,42	quota per il pernottamento	22,59																																								
<u>Trattamento economico di trasferta</u>	<u>Importo dall'1.6.2023</u>																																																
trasferta intera	46,47																																																
quota per il pasto meridiano o serale	12,42																																																
quota per il pernottamento	22,59																																																
Gratifica natalizia	vedere tredicesima																																																
Tredicesima	l'azienda corrisponderà una 13 ^a mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto. Per i lavoratori retribuiti a cottimo si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre precedente il mese della corresponsione o minor periodo per i nuovi cottimisti, ragguagliato a 173 ore. La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla Vigilia di Natale																																																
Quattordicesima	non prevista																																																
Altre mensilità aggiuntive	non previste																																																
Scatti anzianità	il lavoratore ha diritto a 5 scatti biennali pari ai seguenti importi: € 18,49, cat. 1; € 21,59, cat. 2; € 25,05, cat. 3; € 26,75, cat. 4; € 29,64, cat. 5; € 32,43, cat. 6; € 36,41, cat. 7; € 40,95, cat. 8; € 45,96, cat. 9. In caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo. <i>Norme transitorie</i> - Per i lavoratori già in forza alla data del 17.7.1979 si veda quanto indicato nell'accordo 25.1.2008																																																
Anzianità convenzionale	non prevista																																																
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	<p>il lavoro straordinario è ammesso nel limite di 2 ore giornaliere e 10 settimanali, salvo per gli addetti ai reparti di produzione per i quali detto limite è di 2 ore giornaliere e 8 settimanali. Il lavoro straordinario sarà contenuto nel limite di 250 ore annuali per ciascun lavoratore (260 per le attività di manutenzione, installazione e montaggio; 280 ore per le attività di riparazione aeronautica navale e impiantistica).</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;"><i>Maggiorazioni:</i></th> <th style="text-align: center;"><u>Non a turni</u></th> <th style="text-align: center;"><u>A turni</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. lavoro straordinario diurno</td> <td style="text-align: center;">20%</td> <td style="text-align: center;">20%</td> </tr> <tr> <td>b. lavoro notturno</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>- fino alle ore 22</td> <td style="text-align: center;">25%</td> <td style="text-align: center;">25%</td> </tr> <tr> <td>- oltre le ore 22</td> <td style="text-align: center;">35%</td> <td style="text-align: center;">25%</td> </tr> <tr> <td>c. festivo</td> <td style="text-align: center;">55%</td> <td style="text-align: center;">55%</td> </tr> <tr> <td>d. festivo con riposo compensativo</td> <td style="text-align: center;">10%</td> <td style="text-align: center;">10%</td> </tr> <tr> <td>e. straordinario festivo (oltre le 8 ore)</td> <td style="text-align: center;">55%</td> <td style="text-align: center;">55%</td> </tr> <tr> <td>f. straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)</td> <td style="text-align: center;">35%</td> <td style="text-align: center;">35%</td> </tr> <tr> <td>g. straordinario notturno</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>- prime 2 ore</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">40%</td> </tr> <tr> <td>- ore successive</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">45%</td> </tr> <tr> <td>h. notturno e festivo</td> <td style="text-align: center;">60%</td> <td style="text-align: center;">55%</td> </tr> <tr> <td>i. notturno festivo con riposo compensativo</td> <td style="text-align: center;">35%</td> <td style="text-align: center;">30%</td> </tr> <tr> <td>l. straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)</td> <td style="text-align: center;">75%</td> <td style="text-align: center;">65%</td> </tr> <tr> <td>m. straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)</td> <td style="text-align: center;">55%</td> <td style="text-align: center;">50%</td> </tr> </tbody> </table> <p>dall'1.1.2009 le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto ottenuta dividendo per 173 l'ammontare mensile.</p> <p><i>Banca ore</i> - è istituita la Banca ore utilizzabile per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate. I lavoratori che prestano lavoro straordinario devono dichiarare nel mese di competenza di voler la conversione in riposo. In caso di mancata indicazione entro la fine del mese di effettuazione delle ore di lavoro straordinario sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le relative percentuali di maggiorazione attualmente previste dal CCNL al valore della retribuzione in atto al momento dell'effettuazione dello straordinario. 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. Le ore convertite in riposi dovranno essere fruite dal singolo lavoratore secondo le modalità di fruizione dei permessi retribuiti. Al termine di tale periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto. Con Verbale di Intesa 09.4.2018 le Parti istituiscono la Banca delle ore solidale che può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, per le situazioni di grave necessità che abbiano determinato, fra i lavoratori dell'azienda, l'esigenza di aiutare colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di permessi retribuiti accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili (per linee guida, si veda Verbale di intesa)</p>	<i>Maggiorazioni:</i>	<u>Non a turni</u>	<u>A turni</u>	a. lavoro straordinario diurno	20%	20%	b. lavoro notturno			- fino alle ore 22	25%	25%	- oltre le ore 22	35%	25%	c. festivo	55%	55%	d. festivo con riposo compensativo	10%	10%	e. straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%	f. straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	35%	35%	g. straordinario notturno			- prime 2 ore	50%	40%	- ore successive	50%	45%	h. notturno e festivo	60%	55%	i. notturno festivo con riposo compensativo	35%	30%	l. straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	75%	65%	m. straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	55%	50%
<i>Maggiorazioni:</i>	<u>Non a turni</u>	<u>A turni</u>																																															
a. lavoro straordinario diurno	20%	20%																																															
b. lavoro notturno																																																	
- fino alle ore 22	25%	25%																																															
- oltre le ore 22	35%	25%																																															
c. festivo	55%	55%																																															
d. festivo con riposo compensativo	10%	10%																																															
e. straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%																																															
f. straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	35%	35%																																															
g. straordinario notturno																																																	
- prime 2 ore	50%	40%																																															
- ore successive	50%	45%																																															
h. notturno e festivo	60%	55%																																															
i. notturno festivo con riposo compensativo	35%	30%																																															
l. straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	75%	65%																																															
m. straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	55%	50%																																															
Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	la contrattazione non può avere per oggetto materie già definite in altre sedi negoziali. La contrattazione con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di redditività. L'ammontare del premio avrà la caratteristica di variabilità e non determinabilità a priori																																																

RETRIBUTIVI	Indennità	<p>a. di reperibilità: non potrà eccedere le 2 settimane continuative su 4 e non dovrà comunque coinvolgere più di 6 giorni continuativi. Le aziende riconosceranno ai lavoratori indennità, tra loro non cumulabili, non inferiori ai seguenti valori:</p> <p style="text-align: center;">Nuovi importi dall'1.6.2023</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Cat.</th> <th colspan="3">Compenso giornaliero</th> <th colspan="3">Compenso settimanale</th> </tr> <tr> <th>16 ore (gg lavorato)</th> <th>24 ore (gg libero)</th> <th>24 ore festive</th> <th>6 giorni</th> <th>6 giorni con festivo</th> <th>6 giorni con festivo e giorno libero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1-2-3</td> <td>5,32</td> <td>8,01</td> <td>8,65</td> <td>34,61</td> <td>35,25</td> <td>37,94</td> </tr> <tr> <td>4-5</td> <td>6,34</td> <td>9,95</td> <td>10,67</td> <td>41,65</td> <td>42,37</td> <td>45,98</td> </tr> <tr> <td>Superiori alla 5ª</td> <td>7,29</td> <td>11,98</td> <td>12,61</td> <td>48,43</td> <td>49,06</td> <td>53,75</td> </tr> </tbody> </table> <p>l'importo orario viene determinato dividendo per 16 gli importi espressi nella prima colonna. Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni; è inoltre dovuto per ogni chiamata seguita da intervento effettivo, un compenso pari a € 5,00. L'indennità di reperibilità è stata quantificata considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale ed è quindi comprensiva degli stessi; è inoltre esclusa dalla base di calcolo del TFR;</p> <p>b. per disagiata sede, sottosuolo o alta montagna (oltre 1.500 mt di altezza): da concordare tra le parti; c. di trasferimento: i lavoratori di età superiore a 52 anni se uomini e 48 se donne, possono essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale. Il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni. Tale disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito di un raggio di 25 km dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti</p>	Cat.	Compenso giornaliero			Compenso settimanale			16 ore (gg lavorato)	24 ore (gg libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero	1-2-3	5,32	8,01	8,65	34,61	35,25	37,94	4-5	6,34	9,95	10,67	41,65	42,37	45,98	Superiori alla 5ª	7,29	11,98	12,61	48,43	49,06	53,75
	Cat.	Compenso giornaliero			Compenso settimanale																															
		16 ore (gg lavorato)	24 ore (gg libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero																													
	1-2-3	5,32	8,01	8,65	34,61	35,25	37,94																													
4-5	6,34	9,95	10,67	41,65	42,37	45,98																														
Superiori alla 5ª	7,29	11,98	12,61	48,43	49,06	53,75																														
Mansioni discontinue	<p>si considerano discontinui i seguenti lavoratori: autisti, motoscafisti, infermieri, addetti alle cabine di produzione e di trasformazione dell'energia elettrica, addetti alla sorveglianza, al presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti anche con sporadici interventi di manutenzione, addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, portinai, guardiani diurni e notturni. I lavoratori discontinui possono essere assunti per un orario di lavoro normale settimanale di 40, di 44 o di 48 ore. Nel caso di lavoratori assunti con un orario di lavoro normale pari a 48 ore settimanali l'orario di lavoro sarà computato come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi. Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 10 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 48 ore. Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 9 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 44 ore. Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 8 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 40 ore. Le ore prestate da 40 a 44 o a 48 saranno compensate con quote orarie di retribuzione senza le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario</p>																																			
Cottimo, magg. garantita	<p>le tariffe di cottimo devono essere fissate in modo da garantire un utile non inferiore alle seguenti percentuali dei minimi di paga base:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Categorie</th> <th>Percentuali</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 e 2</td> <td>1,00%</td> </tr> <tr> <td>3 e 4</td> <td>1,10%</td> </tr> <tr> <td>5 e 6</td> <td>1,20%</td> </tr> </tbody> </table> <p>per i lavoratori inquadrati nella lettera d) della Parte IV delle Premesse vale la seguente tabella:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Categorie</th> <th>Percentuali</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1, 2 e 3</td> <td>1,30%</td> </tr> <tr> <td>4 e 5</td> <td>1,50%</td> </tr> </tbody> </table>	Categorie	Percentuali	1 e 2	1,00%	3 e 4	1,10%	5 e 6	1,20%	Categorie	Percentuali	1, 2 e 3	1,30%	4 e 5	1,50%																					
Categorie	Percentuali																																			
1 e 2	1,00%																																			
3 e 4	1,10%																																			
5 e 6	1,20%																																			
Categorie	Percentuali																																			
1, 2 e 3	1,30%																																			
4 e 5	1,50%																																			
Erogazione TFR	nessuna particolarità																																			
Vitto e alloggio	vedere indennità trasferta																																			
ORARIO	Ferie	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Periodo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 10 anni compiuti</td> <td>4 settimane</td> </tr> <tr> <td>Oltre 10 anni e fino a 18 compiuti</td> <td>4 settimane + 1 giorno</td> </tr> <tr> <td>Oltre 18 anni compiuti</td> <td>5 settimane</td> </tr> </tbody> </table> <p>Ogni settimana dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni. Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane.</p> <p><i>Norma transitoria</i> - a. I lavoratori in forza al 31.12.2007, a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima (operai), iniziano a maturare a partire dall'1.1.2008 l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto al giorno aggiuntivo di ferie oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti ovvero alla settimana di ferie aggiuntive oltre i 18 anni di servizio. b. Ai lavoratori a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima (operai), in forza alla data del 31.12.2007, è riconosciuto, dall'1.1.2008, un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane in presenza dei requisiti di 10 anni di anzianità aziendale e 55 anni di età. Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi di origine dei lavoratori migranti, tenuto conto delle esigenze tecnico/organizzative, le aziende accoglieranno le richieste dei singoli lavoratori, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie, anche degli altri permessi previsti dal CCNL eventualmente disponibili. Le richieste saranno considerate secondo l'ordine cronologico di presentazione e nella misura del 2% nelle aziende con più di 50 dipendenti e del 3% per le aziende con più di 150 dipendenti.</p> <p><i>Cessione delle ferie</i> - i lavoratori possono cedere a titolo gratuito ore di permesso retribuito e ferie, ai colleghi dipendenti dallo stesso datore di lavoro, per assistere figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti</p>	Anzianità	Periodo	Fino a 10 anni compiuti	4 settimane	Oltre 10 anni e fino a 18 compiuti	4 settimane + 1 giorno	Oltre 18 anni compiuti	5 settimane																										
	Anzianità	Periodo																																		
Fino a 10 anni compiuti	4 settimane																																			
Oltre 10 anni e fino a 18 compiuti	4 settimane + 1 giorno																																			
Oltre 18 anni compiuti	5 settimane																																			
Permessi retribuiti	<p>a. studenti: saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami; saranno inoltre esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di prova che costituiscono l'esame. <i>Diritto allo studio</i>: sarà determinato, all'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto di studio, moltiplicando 7 ore annue per 3, e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda in quella data. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio o di formazione, non dovranno superare rispettivamente il 2% della forza lavoro occupata o comunque il 3% complessivo; nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore (per le effettive ore di permesso riferite alla tipologie di corsi ammissibili consultare le specifiche e la relativa tabella art. 60 del CCNL 26.5.2021); b. 3 giorni all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, o di un parente entro il secondo grado o di un soggetto componente la famiglia; c. 10 ore annue per assemblee dei lavoratori; d. pari a 3 ore l'anno per ciascun dipendente, per l'attività sindacale dei componenti gli organismi statutari, confederali e federali, nazionali e territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti, Fim-Fiom-Uilm, e dei componenti gli organismi sindacali aziendali - rappresentanze sindacali unitarie; e. fino a 24 ore per ciascun trimestre solare, ai lavoratori componenti gli organismi statutari, confederali e federali, nazionali e territoriali delle organizzazioni stipulanti, dipendenti da aziende con un organico inferiore alle 16 unità, per il disimpegno delle loro funzioni; f. RLS: 12 ore, fino a 5 dipendenti; 30 ore, da 6 a 15 dipendenti; 40 ore, da 16 a 49 dipendenti; 50 ore, da 50 a 100 dipendenti; 70 ore, da 101 e 300 dipendenti; 72 ore, da 301 a 1.000 dipendenti; 76 ore, oltre 1.000 dipendenti</p>																																			

ORARIO	Riduzione orario	72 ore annue di permessi retribuiti. Il regime di fruizione collettiva dei suddetti permessi è stabilito anche in modo non uniforme, tra i seguenti: a. riduzione giornaliera pari a 10 minuti, che potrà essere elevata a 15, da collocarsi, di norma, all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro; b. riduzione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, al termine della settimana; c. fruizione in gruppi di ore collettive per un totale di 56 ore annue (28 semestrali); d. altre forme di fruizione collettiva prevista da accordi aziendali. Ai lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazioni di 15 o più turni settimanali, comprendendo il turno notturno e quelli di sabato e domenica, è riconosciuto, a decorrere dall'1.1.2002 un permesso annuo retribuito di 8 ore. Fermo restando i regimi di fruizione di cui sopra, con decorrenza 1.1.2002, i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiranno in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore. Al termine del periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno pagate con la retribuzione in atto al momento della scadenza																																										
	Festività	a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4/11 trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica. La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile. Ai soli lavoratori operai verrà corrisposta, in occasione di ciascuna festività infrasettimanale ovvero nel caso in cui l'Epifania cada di sabato o domenica, un'erogazione pari ad 1 ora e 20 minuti. Qualora, invece, una delle festività cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto																																										
	Festività soppresse	32 ore di permesso retribuito individuale. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza																																										
	Flessibilità orario contrattuale	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, fermo restando la normale retribuzione del lavoratore per 40 per settimanali. Fermo restando quanto sopra, tutte le aziende potranno utilizzare la flessibilità anche con un orario di lavoro settimanale da un minimo di 32 ore settimanali a un massimo di 48 ore settimanali. Qualora l'orario settimanale sia inferiore a 35 ore o superiore a 45 ore, sarà possibile effettuare un massimo di 72 ore all'anno oltre le 40 settimanali. Qualora, invece, l'orario sia compreso tra le 35 e le 45 ore settimanali, non troverà applicazione tale limite. Per ogni ora di prestazione lavorativa, in regime di flessibilità, ulteriore rispetto alle 40 ore settimanali, verrà 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																																										
	Permanenza massima passaggio cat. superiore	i lavoratori avranno diritto al passaggio a categoria superiore se disimpegnano le mansioni superiori per un periodo pari a: a. 30 giorni continuativi, ovvero 75 giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di 3 anni; b. 3 mesi continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco di 3 anni, per l'acquisizione delle cat. 7, 8 e 9																																										
	Passaggio qualifica superiore	per il passaggio da operaio a intermedio o impiegato l'anzianità di servizio è considerata utile al 50% agli effetti delle ferie, del preavviso e del trattamento di malattia; per il passaggio a intermedio a impiegato l'anzianità di servizio è considerata utile al 100% agli effetti delle ferie, del preavviso e del trattamento di malattia																																										
ASSENZE	Malattia	<p>a. conservazione del posto</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Durata</th> <th>Comporto prolungato</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 3 anni</td> <td>6 mesi</td> <td>9 mesi</td> </tr> <tr> <td>da 3 a 6 anni</td> <td>9 mesi</td> <td>13,5 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 6 anni</td> <td>12 mesi</td> <td>18 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>nel caso di più malattie, i suddetti periodi si intendono riferiti alle assenze verificatesi nei 3 anni precedenti ogni ultimo episodio morboso. Nell'ipotesi in cui il superamento del periodo di comporto sia determinato da un evento morboso continuativo o interrotto da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 2 mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo pari al 50% della misura ordinaria. Ne ha diritto anche nel caso in cui si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno 2 malattie comportanti ciascuna un'assenza continuativa di almeno 3 mesi N.B. Dall'1.10.1999 il prolungamento del periodo di comporto viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del comporto breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 3 mesi</p> <p>b. trattamento economico: le aziende corrisponderanno al lavoratore un'integrazione all'indennità INPS fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th colspan="2">Retribuzione</th> </tr> <tr> <td></td> <th>100% primi</th> <th>50% altri</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 3 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>4 mesi</td> </tr> <tr> <td>da 3 a 6 anni</td> <td>3 mesi</td> <td>6 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 6 anni</td> <td>4 mesi</td> <td>8 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>nell'ipotesi di applicazione del comporto prolungato:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th colspan="2">Retribuzione</th> </tr> <tr> <td></td> <th>100% primi</th> <th>50% altri</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 3 anni</td> <td>3 mesi</td> <td>6 mesi</td> </tr> <tr> <td>da 3 a 6 anni</td> <td>4 mesi 1/2</td> <td>9 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 6 anni</td> <td>6 mesi</td> <td>12 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>nel caso di più assenze, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso. Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico. Fatti salvi i periodi di conservazione del posto sopra definiti, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale: a. i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino ad un massimo di: A) 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti; B) 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti; C) 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni; b. i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di: A) 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti; B) 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti; C) 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni; e comunque fino ad un limite massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a) e b) unitariamente considerati</p>	Anzianità	Durata	Comporto prolungato	fino a 3 anni	6 mesi	9 mesi	da 3 a 6 anni	9 mesi	13,5 mesi	oltre 6 anni	12 mesi	18 mesi	Anzianità	Retribuzione			100% primi	50% altri	fino a 3 anni	2 mesi	4 mesi	da 3 a 6 anni	3 mesi	6 mesi	oltre 6 anni	4 mesi	8 mesi	Anzianità	Retribuzione			100% primi	50% altri	fino a 3 anni	3 mesi	6 mesi	da 3 a 6 anni	4 mesi 1/2	9 mesi	oltre 6 anni	6 mesi	12 mesi
	Anzianità	Durata	Comporto prolungato																																									
fino a 3 anni	6 mesi	9 mesi																																										
da 3 a 6 anni	9 mesi	13,5 mesi																																										
oltre 6 anni	12 mesi	18 mesi																																										
Anzianità	Retribuzione																																											
	100% primi	50% altri																																										
fino a 3 anni	2 mesi	4 mesi																																										
da 3 a 6 anni	3 mesi	6 mesi																																										
oltre 6 anni	4 mesi	8 mesi																																										
Anzianità	Retribuzione																																											
	100% primi	50% altri																																										
fino a 3 anni	3 mesi	6 mesi																																										
da 3 a 6 anni	4 mesi 1/2	9 mesi																																										
oltre 6 anni	6 mesi	12 mesi																																										
Infortunio	a. conservazione del posto fino alla guarigione clinica; b. trattamento economico: le aziende corrisponderanno al lavoratore un'integrazione all'indennità INAIL fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato per un periodo pari a quanto previsto per la malattia ai c. 2 e 3, punto 3 (trattamento economico). Per gli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda successivamente all'1.1.2000 sarà garantita al lavoratore l'erogazione delle spettanze come avviene per il trattamento economico di malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'azienda																																											
Maternità	si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente, nei due mesi prima, ovvero nel mese prima del parto e nei tre mesi, ovvero quattro mesi, ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale. In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal CCNL vigente e quello stabilito dalla legge																																											

ASSENZE		<p><i>Congedi parentali</i> - il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi otto anni di età, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a 10 mesi, elevato a 11 mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi su base mensile, settimanale, giornaliera o su base oraria ai sensi dell'art. 1, comma 339, della L. n. 228/2012. Nell'ambito dei predetti limiti, il diritto di astenersi dal lavoro compete: a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi; c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi</p>																			
	Congedo matrimoniale	<p>al lavoratore compete un periodo di 15 giorni consecutivi. La richiesta di congedo deve essere avanzata con un preavviso di almeno 10 giorni dal suo inizio. Le aziende riconosceranno un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre forme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato</p>																			
	Permessi	<p>a. studenti: i lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito; b. non retribuiti ai sindacati firmatari, per consentire la partecipazione degli iscritti all'attività formativa del sindacato</p>																			
	Sospensione/riduzione lavoro o CIG	<p>in caso di interruzioni che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nella sede di lavoro questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza. In caso di sospensione che oltrepassi i 15 giorni, il lavoratore potrà risolvere il rapporto con diritto a tutte le indennità relative compreso il preavviso, nonché al Tfr. È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore purché il recupero si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione</p>																			
	Aspettative	<p>a. minimo 1 mese e massimo 6 mesi, non frazionabili, ai lavoratori con oltre 10 anni di anzianità. Per il lavoratore che debba svolgere attività di volontariato, l'anzianità è ridotta a 7 anni; b. per malattia, al termine del periodo di comporto, al massimo di 4 mesi. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave o continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire di un'ulteriore periodo di aspettativa, fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 24 mesi continuativi; c. per tossicodipendenti, della durata di 3 anni, per accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi; d. ai familiari di tossicodipendenti, al massimo di 4 mesi per concorrere ai programmi di riabilitazione; e. per cariche pubbliche ed elettive, vale quanto previsto dalla L. 300/1970; f. non superiore a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, al lavoratore per gravi motivi familiari; g. 11 mesi anche frazionabili, ai lavoratori con almeno 5 anni di anzianità, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. A decorrere dall'1.1.2018 i lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, nel corso dell'anno, 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente pro-quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda; h. congedo retribuito della durata massima di 6 mesi alle lavoratrici vittime di violenza di genere; il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, nel rispetto di un congruo preavviso</p>																			
GESTIONE	Prova	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Cat.</th> <th>Durata ordinaria</th> <th>Durata ridotta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>1 mese</td> <td>20 giorni</td> </tr> <tr> <td>2 e 3</td> <td>1 mese e 15 giorni</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>4, 5 e 6</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> </tr> <tr> <td>7, 8 e 9</td> <td>6 mesi</td> <td>3 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>nell'ambito dei periodi temporali massimi previsti, da intendersi di calendario, le giornate di mancata prestazione determinano la sospensione del periodo di prova. I periodi di prova ridotti si applicano ai lavoratori che, con analoghe mansioni e profili professionali abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende nonché ai lavoratori che, con contratto di apprendistato professionalizzante, abbiano completato il periodo complessivo previsto per lo stesso profilo professionale di assunzione. Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi la durata della prova è ridotta nella stessa misura. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi dall'inizio dell'assenza</p>	Cat.	Durata ordinaria	Durata ridotta	1	1 mese	20 giorni	2 e 3	1 mese e 15 giorni	1 mese	4, 5 e 6	3 mesi	2 mesi	7, 8 e 9	6 mesi	3 mesi				
	Cat.	Durata ordinaria	Durata ridotta																		
	1	1 mese	20 giorni																		
2 e 3	1 mese e 15 giorni	1 mese																			
4, 5 e 6	3 mesi	2 mesi																			
7, 8 e 9	6 mesi	3 mesi																			
Preavviso	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anni di servizio</th> <th>Cat. 7, 8 e 9</th> <th>Cat. 4, 5 e 6</th> <th>Cat. 2 e 3</th> <th>Cat. 1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 5 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese e 15 giorni</td> <td>10 giorni</td> <td>7 giorni</td> </tr> <tr> <td>Oltre 5 e fino a 10 anni</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> <td>20 giorni</td> <td>15 giorni</td> </tr> <tr> <td>Oltre 10 anni</td> <td>4 mesi</td> <td>2 mesi e 15 giorni</td> <td>30 giorni</td> <td>20 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>i termini di disdetta decorrono dal giorno successivo del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo</p>	Anni di servizio	Cat. 7, 8 e 9	Cat. 4, 5 e 6	Cat. 2 e 3	Cat. 1	Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 15 giorni	10 giorni	7 giorni	Oltre 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni	Oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	30 giorni	20 giorni
Anni di servizio	Cat. 7, 8 e 9	Cat. 4, 5 e 6	Cat. 2 e 3	Cat. 1																	
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 15 giorni	10 giorni	7 giorni																	
Oltre 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni																	
Oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	30 giorni	20 giorni																	
Tirocinio	non regolamentato																				
	Apprendistato	<p>Apprendistato professionalizzante (D.lgs. 81/2015) - Disciplina generale - a. Sfera di applicazione: può essere stipulato con giovani di età non inferiore ai 18 anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai 29 anni, per il conseguimento delle qualifiche previste nelle categorie dalla 3ª alla 9ª, con riferimento, per le categorie 8ª e 9ª, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali; b. Durata: minima 6 e massima 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. Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3ª categoria, al termine del periodo di apprendistato, saranno inquadrate in 3ª categoria; per le sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee di montaggio semplice, quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive, e comunque non ricomprendibili della 3ª categoria, la durata massima è di 24 mesi; c. I periodi di apprendistato professionalizzante svolti, per una durata pari almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. In tal caso, la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi; d. Formazione: non inferiore ad 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico, con la possibilità di essere integrata dall'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali; e. Periodo di prova: pari a quella stabilita dal vigente CCNL per il livello di inquadramento iniziale; f. Inquadramento: 1° periodo: inquadramento inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione finale e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per quel livello; 2° periodo: inquadramento inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione finale e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per quel livello; 3° periodo: inquadramento inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione finale e la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione</p>																			

	<u>Durata complessiva mesi</u>	<u>1° periodo mesi</u>	<u>2° periodo mesi</u>	<u>3° periodo mesi</u>
		36	12	12
	30	10	10	10
	24	8	8	8

g. Tredicesima: l'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità ragguagliata a 173 ore della retribuzione globale di fatto. **h.** Malattia ed infortunio: all'apprendista non in prova si applica lo stesso trattamento previsto per ogni altro lavoratore dal CCNL vigente; **i.** PFI: è obbligatorio e indica il percorso formativo dell'apprendista e i contenuti e le modalità di erogazione della formazione; **l.** Prolungamento periodo di apprendistato: in caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a 30 giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza. In caso di assenze superiori a 30 giorni per cause diverse da quelle indicate, le parti del contratto individuale definiranno la possibilità di prolungamento; **m.** Previdenza complementare: ai lavoratori apprendisti si applica quanto previsto in materia dal CCNL vigente; **n.** Recesso: le parti possono recedere dal contratto, al termine del periodo di apprendistato, dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo.

Retribuzioni:

Periodo	Minimi			
	1.6.2021	1.6.2022	1.6.2023	1.6.2024
3ª Categoria				
Primi 8 mesi	1.358,21	1.375,00	1.465,75	1.417,35
Successivi 8 mesi	1.500,00	1.518,55	1.618,77	1.565,32
Ultimi 8 mesi	1.664,29	1.684,87	1.796,07	1.736,76
4ª Categoria				
Primi 12 mesi	1.500,00	1.518,55	1.618,77	1.565,32
Successivi 12 mesi	1.664,29	1.684,87	1.796,07	1.736,76
Ultimi 12 mesi	1.736,44	1.757,91	1.873,93	1.812,06
5ª Categoria				
Primi 12 mesi	1.664,29	1.684,87	1.796,07	1.736,76
Successivi 12 mesi	1.736,44	1.757,91	1.873,93	1.812,06
Ultimi 12 mesi	1.860,07	1.883,07	2.007,35	1.941,07
6ª Categoria				
Primi 12 mesi	1.736,44	1.757,91	1.873,93	1.812,06
Successivi 12 mesi	1.860,07	1.883,07	2.007,35	1.941,07
Ultimi 12 mesi	1.994,33	2.018,99	2.152,24	2.081,18
7ª Categoria				
Primi 8 mesi	1.860,07	1.883,07	2.007,35	1.941,07
Successivi 8 mesi	1.994,33	2.018,99	2.152,24	2.081,18
Ultimi 8 mesi	2.139,59	2.166,05	2.309,01	2.232,77
8ª Categoria				
Primi 8 mesi	1.994,33	2.018,99	2.152,24	2.081,18
Successivi 8 mesi	2.139,59	2.166,05	2.309,01	2.232,77
Ultimi 8 mesi	2.326,77	2.355,54	2.511,01	2.428,09
9ª Categoria				
Primi 10 mesi	2.139,59	2.166,05	2.309,01	2.232,77
Successivi 10 mesi	2.326,77	2.355,54	2.511,01	2.428,09
Ultimi 10 mesi	2.587,60	2.619,60	2.792,49	2.700,29

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore - **a.** Sfera di applicazione: possono essere assunti con il contratto di apprendistato di primo livello, i giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni; **b.** Durata: determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a: a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale; b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale; c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore; d) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di stato di cui all'art. 15, comma 6, del D.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226; e) un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente; f) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. I datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi per il conseguimento della qualifica, del diploma professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6, del D.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei suddetti percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo; **c.** Prova: 160 ore di presenza in azienda. 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 presenza in azienda; **d.** Inquadramento e retribuzione: ai soli fini della determinazione della retribuzione di riferimento, all'apprendista sarà attribuita convenzionalmente la 3ª categoria del sistema di inquadramento del CCNL. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10% del minimo tabellare della 3ª categoria. La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate sul minimo tabellare della 3ª categoria:

Apprendistato per il conseguimento di:	Anno scolastico	Retribuzione delle ore di lavoro in azienda
Qualifica di istruzione e formazione professionale	2° anno	55%
	3° anno	60%
Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore	2° anno	55%
	3° anno	60%
	4° anno	65%

GESTIONE

	Apprendistato per il conseguimento di:	Anno scolastico	Retribuzione delle ore di lavoro in azienda
	<p>(esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)</p> <p>Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di leFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente</p> <p>Corso integrativo per l'ammissione all'esame di stato</p> <p>Certificato di specializzazione tecnica superiore</p> <p>e. Ferie: 4 settimane di ferie (30 giorni lavorativi fino a 16 anni compiuti) e 40 ore a titolo di PAR; f. Recesso: il termine per l'esercizio del recesso sarà quello fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con la scuola e relativamente alla notifica dell'esito dell'esame finale. Ferma restando la possibilità di prolungare il contratto di apprendistato fino ad un anno, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c., di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato verrà computato ai fini dell'anzianità di servizio, nella misura del 50% per tutti gli istituti contrattuali; g. Trasformazione: successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante. In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova. Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste dal CCNL per tale contratto saranno ridotte di 12 mesi;</p> <p><i>Apprendistato di alta formazione e di ricerca - a.</i> Sfera di applicazione: possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo; b. Durata: disciplinata dall'art. 45, comma 4 e 5, del D.lgs. 81/2015; c. Prova: pari alla durata ordinaria prevista dal CCNL vigente per il livello di inquadramento iniziale; d. Inquadramento e retribuzione: l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue: a) per i percorsi di durata superiore all'anno: per la prima metà del periodo di apprendistato, due livelli sotto quello di destinazione finale; per la seconda metà del periodo di apprendistato, un livello sotto quello di destinazione finale. b) per i percorsi di durata non superiore all'anno: per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale. Gli apprendisti potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti; e. Recesso: le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti in trodotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%</p> <p>N.B.: la presente disciplina decorre dal 1° marzo 2018 e si applica ai contratti stipulati successivamente a tale data</p>	5° anno	70%
Anno unico		65%	
1° anno		65%	
2° anno		70%	
Anno unico		70%	
Contratto tempo determinato	<p>a. l'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a 2 mesi prime dell'inizio del congedo; b. 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 di anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi; c. oltre alle attività stagionali definite dalla legge, le Parti individuano quali attività stagionali quelle attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione del lavoro 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 con la Direzione Aziendale e con la Rappresentanza Sindacale; d. 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</p> <p><i>Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro:</i> i lavoratori che abbiano intrattenuto con la medesima azienda e per mansioni equivalenti sia rapporti di lavoro con il contratto a tempo determinato che missioni con contratto di somministrazione acquisiscono il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita. Le Parti confermano che a tali fini, così come previsto dalla legge, non si computano i periodi di lavoro svolto con contratto di lavoro a tempo determinato per attività stagionali</p>		
Part time	<p>a. può essere di tipo: orizzontale, verticale o misto; b. è consentito il lavoro supplementare fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50% della normale prestazione annua a tempo parziale. Esso è compensato con una maggiorazione omnicomprensiva del 10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Per le prestazioni eccedenti tali limite annuo la maggiorazione omnicomprensiva sarà pari al 20%. Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo parziale verticale prevede una prestazione pari a 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliera e 8 ore settimanali. Agli stessi verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale per le ore supplementari potranno usufruire della banca. Per lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie si applica la disciplina contrattuale</p> <p><i>Clausole flessibili ed elastiche - a.</i> Possono essere concordate clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e, nei rapporti part-time verticali o misti, anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione. Tale facoltà del datore di lavoro dev'essere esercitata tramite atto scritto destinato al lavoratore, con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Nel caso di applicazione di clausole flessibili sarà corrisposta al lavoratore, per le ore oggetto di modifica, una maggiorazione sulla retribuzione pari al 10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo. Nel caso dell'applicazione delle clausole elastiche, consentita per una quantità annua non superiore al 25% della normale prestazione annua a tempo parziale, la maggiorazione per le ore di lavoro prestate in aumento sarà pari al 15%</p>		

GESTIONE		da computare sugli elementi di calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Il lavoratore che abbia aderito alle clausole elastiche o flessibili è esonerato dal relativo adempimento nei casi in cui abbia richiesto la trasformazione dal tempo pieno a tempo parziale per determinate motivazioni o nei seguenti casi: 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 quanto indicato sopra, riconosciute in sede aziendale tra Direzione e R.S.U.
	Lavoro domicilio	non regolamentato
	Lavoro in somministrazione	è rinviata alla contrattazione di secondo livello l'eventuale definizione di quanto previsto dall'art. 1, c. 1bis del D. Lgs. 368/2001 <i>Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro</i> : i lavoratori che abbiano intrattenuto con la medesima azienda e per mansioni equivalenti sia rapporti di lavoro con il contratto a tempo determinato che missioni con contratto di somministrazione acquisiscono il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita. Le Parti confermano che a tali fini, così come previsto dalla legge, non si computano i periodi di lavoro svolto con contratto di lavoro a tempo determinato per attività stagionali
	Lavoro stagionale	non regolamentato
	Telelavoro	la valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del telelavoro è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il telelavoro può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza di strumenti telematici, che consentano le comunicazioni a distanza tra lavoratori, sede aziendale ed eventuali referenti esterni. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro concordato. Ai dipendenti in telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono attività lavorativa in azienda. Il dipendente in regime di telelavoro conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa
	Lavoro agile	le parti si danno atto che il ricorso al lavoro agile avviene mediante accordo tra le parti e il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo almeno non inferiore a quello applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni in presenza. Si rimanda alle norme di legge vigenti in materia (D.lgs. 81/2015)
	Lavoro ripartito (job sharing)	non regolamentato
	Viaggiatori e piazzisti	non previsti
	Collocamento	nessuna particolarità
	Formazione continua	a far data dal 1° novembre 2017, i lavoratori in forza a tempo indeterminato parteciperanno a percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro capite nell'arco di ogni triennio, realizzabili secondo le modalità che verranno elaborate congiuntamente al Fapi, elaborando progetti aziendali ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali. La formazione in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del D. Lgs n. 81 del 2008 non è computabile ai fini della formazione continua. Ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, entro la fine del secondo anno del triennio 1° novembre 2017 - 31 dicembre 2020, che non siano stati coinvolti in percorsi formativi entro la medesima data e per i quali non sia programmato un coinvolgimento entro il terzo anno, saranno riconosciute, fino a concorrenza delle ore sopra quantificate, 24 ore pro-capite, di cui 2/3 a carico dell'azienda per partecipare a iniziative di formazione continua. Le parti, anche in considerazione della pandemia da COVID-19 che ha determinato la riduzione e/o sospensione delle attività produttive, concordano che i lavoratori, che non hanno usufruito o hanno usufruito parzialmente delle 24 ore di formazione continua di competenza del periodo 1° novembre 2017 – 31 dicembre 2020, potranno fruirne il residuo entro il 31 dicembre 2021 nella misura massima di 24 ore. Al termine del periodo indicato il relativo diritto decade. Per agevolare l'organizzazione aziendale e garantire il diritto soggettivo alla formazione continua le parti concordano, nella ipotesi in cui le 24 ore di formazione non siano svolte entro il 31 dicembre 2024, di estendere il periodo al 30 giugno 2025. Al termine dell'ultimo periodo indicato le ore di formazione non erogate e godute dal lavoratore decadranno (si vedano artt. 61 e 62 del CCNL 26.5.2021)
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	FONDAPI - le contribuzioni dovute al fondo sono le seguenti: a. ragguagliato al valore dei minimi conglobati, EDR, indennità funzione quadro ed elemento retributivo previsto per le cat. 8 e 9, a carico azienda. I lavoratori possono variare la propria contribuzione sia in aumento che in diminuzione optando per una delle seguenti aliquote: 1,2% della retribuzione convenzionale Fondapi (paga base, contingenza, EDR, indennità funzione quadri), oppure 1,24%, 2%, 3% o 4% della retribuzione utile al calcolo del TFR; b. quota di TFR: 40% corrispondente al 2,76% della retribuzione utile al TFR. A favore degli iscritti con prima occupazione successiva al 28.4.1993 è dovuto il versamento dell'intero TFR maturato nell'anno
	Assistenza integrativa	con l'accordo interconfederale del 28.12.2012 le Parti (CONFAPI, CGIL, CISL e UIL) costituiscono il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa denominato SANAPI, per i lavoratori della PMI e delle imprese che applicano i contratti sottoscritti da Confapi. Le prestazioni di SANAPI, a partire dall'1.1.2013, saranno garantite da una quota di contribuzione a carico delle imprese pari a € 10,00 mensili (per 12 mensilità), per tutti i lavoratori dipendenti secondo le modalità previste dal Regolamento del Fondo stesso. Dall'accordo è previsto che la contrattazione collettiva nazionale e/o decentrata almeno su scala regionale può implementare le prestazioni convenute. Il diritto alle prestazioni sanitarie erogate dal Fondo è un diritto contrattuale dei lavoratori, pertanto, l'azienda che ometta il versamento dei suddetti contributi è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del maggior danno subito. Inoltre, le Parti convengono che le coperture sanitarie integrative avranno effetto con decorrenza dall'1.7.2013. Le Parti si incontreranno entro il 31.12.2013 al fine di esaminare l'andamento delle adesioni dei lavoratori al Fondo. Le Parti concordano di istituire, a decorrere dall'1.1.2018, prestazioni sanitarie integrative per i lavoratori in forza alla stessa data. Hanno diritto a tali prestazioni i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato compresi i lavoratori part time, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di assunzione; in tal caso le prestazioni sanitarie integrative sono automaticamente prolungate in caso di proroga del contratto. Per i suddetti lavoratori è prevista, a decorrere dall'1.1.2018, una contribuzione pari ad € 60,00 annui (suddivisi in 12 quote mensili da € 5,00 l'una) a totale carico dell'azienda, comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico, ivi compresi i conviventi di fatto. A decorrere dall'1.1.2022 la contribuzione sarà pari ad € 96,00 annui (suddivisi in 12 quote mensili da € 8,00 l'una)
	Organismo Bilaterale	le Parti, con Verbale di Accordo del 15.11.2013, costituiscono l'Ente Bilaterale Metalmeccanici (E.B.M.) con decorrenza dall'1.11.2013. A decorrere dalla retribuzione relativa al mese di novembre 2013, i contributi a carico delle imprese aderenti al sistema della bilateralità, previsti dal CCNL 29.7.2013, confluiranno nell'E.B.M. e in esso verranno istituiti i Fondi di seguito indicati: a. Fondo Sicurezza Metalmeccanici: € 18,00 annui (€ 1,50 per 12 mesi) per ciascun lavoratore, dovuto dalle aziende prive di RLS territoriale; € 6,00 annui (€ 0,50 per 12 mesi) per ciascun lavoratore, dovuto dalle aziende con il RLS; b. Fondo Sviluppo bilateralità Metalmeccanici: € 6,00 annui (€ 0,50 per 12 mesi) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato; € 3,00 annui (€ 0,25 per 12 mesi) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore; c. Fondo Sostegno del reddito Metalmeccanici: € 28,00 annui (€ 2,33 per 12 mesi) per ciascun lavoratore

PREVIDENZA ASSISTENZA		<p><i>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 specificatamente quella di competenza delle OO.SS. prevista al seguente punto; di conseguenza tale Fondo è alimentato con un'ulteriore quota annua pari a € 6,00 annui (0,50 € per 12 mensilità) per ciascun lavoratore (di cui € 0,50 annui destinati alle attività di sostegno alla formazione dei delegati prevista dal Fondo stesso)</i></p> <p><i>Osservatorio della contrattazione del lavoro del settore Metalmeccanico: 1) € 8,00 annui (€ 0,66 per 12 mesi) 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. Con riferimento alle risorse destinate alle attività precedentemente descritte, le Parti si danno comunemente atto di destinare le residue risorse al Fondo Sostegno del Reddito Metalmeccanici; 2) € 12,00 annui (€ 1,00 per 12 mesi) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale, di cui € 6,00 annui (0,50 per 12 mensilità) per ciascun lavoratore che, come previsto nella dichiarazione a verbale della Fiom CGIL del presente accordo, sono destinati al Fondo Sostegno del Reddito ed € 6,00 annui (€ 0,50 mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore di competenza di Unionmeccanica Confapi e destinati per l'assistenza contrattuale alle imprese. Il versamento relativo alle 5 mensilità dell'anno 2013, dovuto per il periodo 1.6.2013-31.10.2013 andrà effettuato tramite bonifico bancario in due rate di pari importo entro il 31.1.2014 ed entro il 31.5.2014, quale contributo a carico delle imprese aderenti al sistema della bilateralità. Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 25,00 lordi mensili per 13 mensilità</i></p>
	Polizze vita	non previste
	Polizze infortuni	vedere Quadri
	Quadri	<p>l'azienda erogherà a favore dei quadri (stipulando apposita polizza assicurativa), in caso di morte e in caso di invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma pari a € 20.658,28. L'azienda inoltre stipulerà una polizza che assicuri, in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale: a. una somma pari a 4 annualità della retribuzione di fatto in caso di invalidità permanente; b. una somma proporzionale al grado di invalidità in caso di invalidità permanente parziale; c. una somma a favore degli aventi diritto, pari a 3 annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare il quadro per rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali. Al quadri viene riconosciuta la copertura delle spese e l'assistenza legale in procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte</p>