

Tipologia: Ipotesi di accordo  
Data firma: 29 luglio 2013  
Validità: 01.06.13 - 31.10.2016  
[Parti](#) : Unionmeccanica-Confapi e Fiom-Cgil  
Settori: Metalmeccanici, PMI  
Fonte: FIOM-CGIL

## **Sommario:**

### [Premessa](#)

### [Considerazioni preliminari](#)

### [Dichiarazione a verbale](#)

Decorrenza e durata

Incremento dei minimi per livello

### [Nuovo articolo - Diritto alle prestazioni della bilateralità](#)

### [Art. 4 - Tipologie contrattuali](#)

### [Part-time](#)

Clausole flessibili ed elastiche

### [Lavoro supplementare e straordinario](#)

### [Lavoro in somministrazione](#)

Art. 7 - Trasferte

### [Art. 10 - Contratto di apprendistato](#)

### [Norme generali](#)

### [Durata del contratto](#)

### [Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato](#)

### [Cap. A - Formazione](#)

### [Cap. B - Ore di Formazione](#)

### [Cap. C - Tutor](#)

### [Cap. D - Piano formativo individuale](#)      [Organismi paritetici](#)

### [Assunzione](#)

Periodo di prova

### [Inquadramento e retribuzione](#)

Gratifica natalizia

Trattamento di malattia e infortunio

Previdenza complementare

### [Apprendistato di alta formazione e ricerca](#)

### [Art. 20 - Orario di lavoro](#)

Art. 25 - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

### [Art. 23 - Flessibilità dei regimi di orario](#)

### [Banca ore](#)

Art. nuovo - Sostegno al reddito / welfare integrativo

Art. 50 - Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro

Art. 55 - Diritto allo studio ed alla formazione professionale

Art. 57 - Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti

[Art. 56 - Patto formativo](#)  
[Dichiarazione comune](#)

---

**Ipotesi di accordo per il rinnovo del [CCNL](#) per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti**

Roma, 29 luglio 2013, tra l'Unionmeccanica Confapi [...], con l'assistenza della Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata - Confapi e *[la Fim - Cisl]\**, la Fiom - Cgil [...], con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro - Cgil, *[la Uilm - 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 dei 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

### **Nuovo articolo - Diritto alle prestazioni della bilateralità**

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;

[...]

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"*

[...]

c) *"Fondo Sostegno al reddito"*

[...]

d) *"Osservatorio della contrattazione e del lavoro"*

[...]

### **Art. 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.

[...]

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 necessita ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi 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.  
[...]

### ***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.  
[...]

### ***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***

È 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](#).

## **Art. 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 3A alla 7A, 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 7A, 8A e 9A categoria solo se in possesso di laurea inerente. Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3A, 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 3A 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 3A 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 i 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, purché non separati da interruzioni superiori a un anno e purché 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***

[...]

Alla lettera di assunzione verrà allegato il piano formativo individuale.

### ***Inquadramento e retribuzione***

[...]

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

### **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.

### **Art. 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.

Segue art. 20 CCNL vigente.

### **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**

È 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 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 RSU, saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e ore di straordinario effettuate.

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

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.

#### **Art. 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.