

Sintesi Contrattuale

(quale strumento di lavoro, si riportano gli aspetti caratterizzanti il CCNL.
Per tutto quanto non previsto si rinvia al CCNL. Tale sintesi non sostituisce il CCNL.)

Tabella 1: Note generali

AMBITO D'APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. E LIMITI NUMERICI	
Dal 01/06/2013 al 31/05/2016	
Parti stipulanti datoriali	ANPIT
Parti stipulanti sindacali	CISAL METALMECCANICI; C.I.S.A.L.
<p>Sfera d'applicazione: Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro tra le Aziende e le Cooperative dei settori metalmeccanico e installazione di impianti, iscritti all'Associazione Datoriale sottoscrittrice. Esso disciplina, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali e le prestazioni effettuate nei periodi di "stage", dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e attività formative.</p>	

SEZIONE ECONOMICA

Tabella 2: Retribuzioni in vigore dal 01/06/2013 (dal 01/01/2015 l'Elemento Perequativo Mensile Regionale sarà aumentato del 25% del valore attualmente in essere). Art. 133.

Liv.	P.B.N.M. (o Oraria) (*)	IMMC (12/13) (**)	Quota Mensile dell'IAMC (Annuale/13) (***)	Totale (****)
Q	2.040,00	69,67	69,67	2.179,34
I	1.785,00	60,96	60,96	1.906,92
II	1.615,00	55,16	55,16	1.725,32
III	1.445,00	49,35	49,35	1.543,70
IV	1.275,00	43,55	43,55	1.362,10
V	1.150,00	39,28	39,28	1.228,56
VI	1.020,00	34,84	34,84	1.089,68
VII	935,00	31,93	31,93	998,86
VIII	850,00	29,03	29,03	908,06
Lav disc.	4,11	0,14	0,14	4,39
Op 1	1.067,18	39,28	39,28	1.145,74
Op 2	948,60	34,84	34,84	1.018,28
Op 3	869,55	31,93	31,93	933,41

NOTA BENE:

* L'importo della P.B.N.M. è comprensivo dell'indennità di contingenza, per la quale si rinvia all'Allegato 3 del CCNL..

** Indennità Mensile di Mancata Contrattazione (art. 135 IMMC): l'importo dell'Indennità indicato nella tabella 2 che precede, ai fini dell'allineamento della retribuzione annuale, è riportato in 13 mensilità, ma contrattualmente è spettante a tutti i lavoratori in forza nel mese di competenza per 12 mensilità all'anno. Essa è erogata in base dell'effettiva presenza al lavoro e si ottiene moltiplicando il valore VM per il correttivo H in base ai giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula:

$$IMMC = VM \times H$$

Livello	VM
Quadro	75,48
I	66,05
II	59,76
III	53,47
IV	47,18
V e Op. di Vendita di 1° Cat	42,55
VI e Op. di Vendita di 2° Cat	37,74
VII e Op. di Vendita di 3° Cat	34,60
VIII	31,45
Lavoratori discontinui €/h	0,15

Assenze nel mese	Correttivo H
0	1,00
1	0,75
2	0,55
3	0,35
4	0,15
5	0,00

*** Indennità Annuale di Mancata Contrattazione (art. 135 IAMC): l'importo dell'Indennità indicato nella tabella 2 che precede, ai fini dell'allineamento della retribuzione annuale, è riportato in 13 mensilità, ma contrattualmente è liquidato con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno, con base di calcolo sulle presenze dei 12 mesi di calendario dell'anno precedente, in base alla seguente formula:

$$IAMC = (ORE ORDINARIE LAVORATE - 1640 \times TP) \times K$$

Livello	K (in €/h)
Quadro	3,15
I	2,75
II	2,49
III	2,23
IV	1,97
V e Op. di Vendita di 1° Cat	1,77
VI e Op. di Vendita di 2° Cat	1,57
VII e Op. di Vendita di 3° Cat	1,44
VIII e Lavoratori discontinui	1,31

Entrambe le Indennità (sia IMMC sia IAMC) essendo condizionate e variabili, sono già comprensive di tutto quanto legalmente dovuto per retribuzioni differite e, quindi, sono ininfluenti nella determinazione della tredicesima mensilità e dell'indennità di ferie, e non saranno utili ai fini del calcolo del TFR dovuto.

Le indennità saranno spettanti solo in caso di mancata contrattazione di secondo livello e decadono dall'ultimo giorno del mese antecedente alla decorrenza dei benefici della contrattazione di secondo livello.

Agli apprendisti non sono dovute le indennità di mancata contrattazione, sia IMMC che IAMC.

Norma Transitoria: ai fini dell'equipollenza tra i trattamenti retributivi per i Dipendenti provenienti da diverso CCNL, le indennità di mancata contrattazione mensile ed annuale si computeranno al 90% del loro valore pieno, indipendentemente dall'effettiva presenza al lavoro che si realizzerà e, quindi, dell'importo che sarà riconosciuto.

NOTA BENE:

**** Al Totale Mensile della tabella 2 che precede, si deve aggiungere l'Elemento Perequativo Regionale (art. 134), introdotto per recuperare il differenziale del costo della vita tra le varie Regioni il quale è superiore al 30%. Esso è un elemento fisso della retribuzione, è dovuto per 13 mensilità ed è conforme alla seguente tabella:

LIV	Lomb.	Liguria	Trentino AA	Lazio	Toscana	Emilia Romagna	Friuli Ven. Giulia	Umbria	Val D'Aosta	Piemonte
Indici	114,4	112,8	112,6	111,9	111,3	109	107,8	106,5	106,5	105,1
Q	265,20	250,81	249,01	242,73	237,33	216,65	205,86	194,18	194,18	181,60
1	232,05	219,46	217,89	212,39	207,66	189,58	180,14	169,91	169,91	158,90
2	209,95	198,56	197,14	192,16	187,89	171,51	162,98	153,73	153,73	143,76
3	187,85	177,66	176,39	171,93	168,11	153,46	145,83	137,55	137,55	128,63
4	165,75	156,76	155,64	151,70	148,34	135,41	128,66	121,36	121,36	113,50
5 Op.V 1	149,18	141,09	140,08	136,54	133,50	121,86	115,80	109,23	109,23	102,15
6 Op.V 2	132,60	125,41	124,51	121,36	118,66	108,33	102,94	97,09	97,09	90,80
7 Op.V 3	121,55	114,96	114,14	111,25	108,78	99,30	94,35	89,00	89,00	83,23
8	110,50	104,51	103,76	101,14	98,89	90,28	85,78	80,91	80,91	75,66
Lav disc.	0,53	0,51	0,50	0,49	0,48	0,44	0,42	0,39	0,39	0,37

LIV	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Camp.	Sardegna	Calabria	Basilicata	Molise
Indici	101,3	97	92,7	92,6	91,8	91,1	90,7	85,2	85	84,9
Q	147,44	108,78	70,13	69,23	62,03	55,74	51,24	2,75	0,88	0,00
1	129,00	95,18	61,35	60,58	54,28	48,78	44,84	2,38	0,75	0,00
2	116,71	86,11	55,51	54,80	49,11	44,13	40,56	2,13	0,75	0,00
3	104,44	77,05	49,66	49,04	43,94	39,48	36,30	1,88	0,63	0,00
4	92,15	67,99	43,83	43,26	38,76	34,84	32,03	1,63	0,50	0,00
5 Op.V 1	82,93	61,19	39,44	38,94	34,89	31,35	28,83	1,50	0,50	0,00
6 Op.V 2	73,71	54,39	35,06	34,61	31,01	27,86	25,63	1,38	0,50	0,00
7 Op.V 3	67,58	49,85	32,14	31,73	28,43	25,55	23,49	1,25	0,38	0,00
8	61,43	45,33	29,21	28,84	25,85	23,23	21,35	1,13	0,38	0,00
Lav disc.	0,30	0,22	0,14	0,14	0,13	0,11	0,10	0,01	0,00	0,00

Mensilità Contrattuali: 13

Divisore Giornaliero: 26

Divisore Orario: 173, con orario settimanale di 40 ore e 195, con orario settimanale di 45 ore

Tabella 3: Maggiorazioni Orarie sulla Retribuzione Oraria Normale.

Descrizione	Maggiorazione sulla RON
Lavoro ordinario non a turni (artt. 139, 140 e 141):	
a. ordinario festivo;	5%
b. ordinario notturno(*);	10%
c. ordinario festivo notturno.	15%
Lavoro ordinario a turni (artt. 139, 140 e 141):	
a. ordinario festivo;	5%
b. ordinario notturno;	10%
c. ordinario festivo notturno.	15%
Lavoro straordinario (art. 142):	
a. straordinario entro le 48 ore settimanali e per i lavoratori discontinui dalla 46° alla 54° ora settimanale;	10%
b. straordinario eccedente la 48° ora settimanale e per i lavoratori discontinui oltre la 54° ora settimanale;	15%
c. straordinario diurno festivo;	20%
d. straordinario notturno;	25%
e. straordinario notturno festivo.	30%
Lavoro parziale (art. 33):	
a. variazione prestazione a Tempo Parziale;	5%
b. supplementare nel Tempo Parziale Orizzontale (entro il limite del 25% del normale orario di lavoro mensile);	15%
c. supplementare nel Tempo Parziale Verticale in giorni diversi da quelli pattuiti.	20%
Lavoro discontinuo (art. 85):	
a. straordinario per le prime 8 ore settimanali;	10%
b. straordinario eccedente l'ottava ora settimanale.	15%
Banca delle Ore (art. 144):	
a. intensificazione;	5%
b. Intensificazione con preavviso inferiore a 72 ore entro le 36 ore;	10%
c. Intensificazione con preavviso inferiore a 36 ore;	15%
d. Accredito in caso di cessazione (5% o 10% o 15% all'atto dell'intensificazione e 5% all'atto della cessazione);	10% o 15% o 20%
e. Percentuale di maggiorazione in caso di retribuzione (5% all'atto dell'intensificazione e 15% alla liquidazione).	20%
Riposi compensativi per lavoro straordinario, in alternativa alle previsioni degli artt. 142 o 144 (art. 143):	
a. Straordinario feriale con riposo compensativo;	5%
b. Straordinario diurno festivo con riposo compensativo;	10%
c. Straordinario festivo notturno con riposo compensativo.	15%

* per lavoro notturno si intende quello prestato dalle ore 22:00 alle 6:00.

NOTA BENE: Tutte le predette maggiorazioni sono già comprensive della quota parte per le retribuzioni differite e per il T.F.R. e, pertanto, sono ininfluenti ai fini della determinazione delle stesse.

Tabella 4: Durata e Suddivisione in periodi dell'Apprendistato Professionalizzante. Art. 159

Inquadramento Finale	Durata Primo Periodo	Durata Secondo Periodo	Durata Totale	Totale ore di formazione
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	210
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	180
5° Livello Op. V 1 Cat	18 mesi	18 mesi	36 mesi	180
6° Livello Op. V 2 Cat	18 mesi	18 mesi	36 mesi	160
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi	120

Nel primo periodo di cui sopra, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, sarà di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale.

Nel secondo periodo, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, sarà di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che l'apprendista con qualifica finale al 7° livello permarrà all'8° livello anche nel secondo periodo.

SEZIONE NORMATIVA

Tabella 5: Classificazione unica. Autonomia, Qualifiche e Mansioni. Art. 128

Classificazione	Autonomia	Qualifiche	Mansioni
Quadro	Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale	Quadro	Elevate ed Estese Funzioni Direttive
1° Livello	Organizzativa e Funzionale	Impiegato	Estese Funzioni Direttive
2° Livello	Organizzativa e Funzionale	Impiegato	Funzioni Direttive
3° Livello	Funzionale Elevata	Impiegato/Operaio	Elevato Concetto/Specializzato Multisetoriale e Gestore
4° Livello	Funzionale	Impiegato/Operaio	Concetto e Gestore/Specializzato Provetto Intersectoriale e Coordinatore
5° Livello Op. di vendita 1° categoria	Esecutiva	Impiegato/Operaio	Elevata Qualificazione e Coordinatore/Specializzato Intersectoriale e Organizzatore
6° Livello Op. di vendita 2° categoria	Operativa S	Impiegato/Operaio	Elevata Qualificazione Settoriale
7° Livello Op. di vendita 3° categoria	Operativa	Impiegato/Operaio	Qualificato
8° Livello	Semplice	Impiegato/Operaio	Ordine/Comune

Tabella 6: Classificazione del Personale. Artt. 128 e 129

DECLARATORIE*	
Quadri	Appartiene alla categoria ed al livello di Quadro, il Lavoratore subordinato non Dirigente di "Elevate ed Estese Funzioni Direttive" con le caratteristiche di cui agli artt. 122 e 128 del presente CCNL, che, con specifica collaborazione, in autonomia Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale, operi in stretta collaborazione con la proprietà o il vertice aziendale ed abbia poteri decisionali e responsabilità gestionale nei confronti di terzi e nella conduzione e coordinamento di risorse umane e materiali, nell'intera Piccola azienda, o in settori o servizi di particolare complessità operativa, normalmente articolati su più funzioni specialistiche, nella Media azienda. Egli risponde dei risultati complessivi dell'intero gruppo di lavoro coordinato, nelle Piccole aziende, al Titolare e nelle Medie aziende all'Amministratore Delegato/Direttore Generale.
1° Livello	Appartiene a questo livello l'impiegato con "Estese Funzioni Direttive" che, con specifica collaborazione ed in condizioni di completa autonomia Organizzativa e Funzionale, svolge mansioni di alto contenuto professionale con un contributo al generale andamento dell'attività. Egli, in possesso delle necessarie elevatissime competenze tecniche, amministrative, commerciali o del personale, comunque acquisite, al fine di realizzare gli obiettivi aziendali, opera con specifica delega di poteri e di firma per i settori coordinati e gestisce anche le necessarie risorse materiali. Svolge con continuità compiti di sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi sottoposti, rispondendo direttamente al vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell'azienda, dell'efficienza e dei risultati dell'intera area coordinata. Risponde nelle Micro/Piccole aziende al Titolare e nelle Medie aziende al Direttore Generale.
2° Livello	Appartiene al livello secondo l'impiegato con "Funzioni Direttive" in un importante servizio di una Media azienda o, nella Piccola azienda in più settori, che con specifica collaborazione ed in condizioni di elevata autonomia Organizzativa e Funzionale anche con delega di poteri o di firma, svolga nelle aree di propria competenza, attività che richiedono ampie conoscenze d'area, comunque acquisite, esercitando funzioni organizzative, di coordinamento, responsabilità e controllo d'altri Lavoratori, garantendo i risultati del servizio o degli uffici coordinati. In autonomia, nel solo rispetto delle regole generali ricevute, può gestire i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti) dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi, facendo riferimento e rispondendo nelle Piccole aziende al Titolare e nelle Medie aziende al Direttore Generale.
3° Livello	Appartiene a questo livello l'Impiegato di "Elevato Concetto", che opera in condizioni di elevata autonomia Funzionale, cui sono richieste specifica collaborazione, particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita, nel proprio settore di competenza: amministrativo, legale, del personale, commerciale, tecnico o produttivo. Egli, anche per la presenza di deleghe nell'ambito delle proprie mansioni, può avere responsabilità nell'ambito di un Ufficio o Reparto articolato su diverse competenze d'area e coordinare un gruppo di altri Lavoratori, rispondendo dei risultati, anche formativi, per l'intero gruppo di lavoro. Nelle Piccole aziende risponde al Titolare e nelle Medie aziende al Direttore Generale; l'Operaio "Specializzato Provetto Multisetoriale e Gestore" che, in possesso di elevate competenze tecnico pratiche in campo elettronico, meccanico, pneumatico, oleodinamico, idraulico, edile ecc. coordina un gruppo eterogeneo di lavoratori specializzati e/o qualificati, rispondendo dei risultati dell'intero gruppo di lavoro in ciascun ambito di competenza, cura l'approntamento e la conservazione dei libretti tecnici delle macchine, impianti ed

	<p>attrezzature e della documentazione sugli interventi effettuati. Egli è anche responsabile della disciplina del lavoro del personale coordinato, del rispetto delle condizioni di sicurezza operative e della formazione dei suoi sottoposti, sia sulla sicurezza e l'igiene del lavoro, sia tecnica;</p> <p>il Lavoratore, Impiegato od Operaio, di prima assunzione nella mansione, che svolga lavori del livello superiore (secondo livello) nei primi 36 mesi di inserimento nella mansione.</p>
4° Livello	<p>Appartiene a questo livello l'Impiegato di "Concetto e Gestore" in possesso di elevate competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Funzionale e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni e coordina e forma, nel proprio ambito di competenza, altri lavoratori, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati da loro conseguiti. Avendo padronanza delle disposizioni legislative, dei programmi gestionali e applicando procedure operative aziendali complesse, relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, è incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali approntando i conseguenti interventi operative garantendo la correttezza dei risultati. Nel suo lavoro opera anche con utilizzo di lingue straniere. Risponde nelle Piccole aziende al Titolare e nelle Medie aziende al Responsabile Settoriale;</p> <p>l'Operaio "Specializzato Provetto Intersettoriale e Coordinatore" che, con specifica collaborazione e competenza nei campi elettrotecnico, meccanico, pneumatico, oleodinamico e idraulico, in condizioni d'autonomia Funzionale, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definendo i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica, le regole d'arte e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze tecniche settoriali. Coordina un gruppo di altri lavoratori Specializzati e/o Qualificati rispondendo dei risultati nel loro ambito di competenza. Ha, inoltre, la responsabilità della disciplina del lavoro e cura la formazione dei suoi sottoposti. Risponde al Responsabile di Produzione od al Responsabile di manutenzione;</p> <p>il Lavoratore, Impiegato od Operaio, di prima assunzione nella mansione, che svolga lavori del livello superiore (terzo livello) nei primi 36 mesi di inserimento nella mansione.</p>
5° Livello	<p>Appartiene a questo livello l'Impiegato di "Elevata Qualificazione e Coordinatore" in possesso di ampie competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia esecutiva e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, può coordinare l'organizzazione e la disciplina del lavoro di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i senza responsabilità per i lavori da essi effettuati. È incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere. Risponde nelle Piccole aziende al Titolare e nelle Medie aziende al Capo Servizio;</p> <p>l'Operaio "Specializzato Intersettoriale e Organizzatore" che, in autonomia esecutiva e con specifica collaborazione, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definisce i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze in più settori (elettrico e/o meccanico e/o pneumatico e/o oleodinamico e/o idraulico e/o termosanitario e/o edile). Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica per i singoli lavori da essi effettuati. Risponde al Coordinatore delle manutenzioni o al Capo Reparto o Capo Squadra o Capo Turno;</p> <p>il Lavoratore, Impiegato od Operaio, di prima assunzione nella mansione, che svolga lavori del livello superiore (quarto livello) nei primi 33 mesi di inserimento nella mansione.</p>
6° Livello	<p>Appartiene a questo livello l'Impiegato Tecnico, Amministrativo o Commerciale di "Elevata Qualificazione Settoriale" che, con specifica collaborazione opera in condizioni di elevata autonomia Operativa e per la provata esperienza e le proprie competenze, garantisce il raggiungimento del risultato. Egli sceglie soluzioni e svolge con personale responsabilità mansioni specialistiche settoriali, anche di vendita, e relative operazioni complementari. Risponde nelle Piccole aziende al Titolare o Responsabile Apicale e nelle Medie aziende al Capo Ufficio;</p> <p>l'Operaio di "Elevata Qualificazione Settoriale" che, a fronte di specifiche richieste e/o interventi previsti a calendario, per le proprie specifiche ed elevate competenze di settore, effettua in elevata autonomia Operativa e con specifica collaborazione lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. Sceglie i parametri di lavorazione, individua guasti di normale rilevazione ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche o idrauliche o meccaniche o la messa a punto di macchine o di impianti. Risponde al Capo Reparto o Capo Squadra o Capo Turno;</p> <p>il Lavoratore, Impiegato od Operaio, di prima assunzione nella mansione, che svolga lavori del livello superiore (livello) nei primi 30 mesi di inserimento.</p>
7° Livello	<p>Appartiene a questo livello l'Impiegato "Qualificato" che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro, e con specifica collaborazione, svolge in condizioni di autonomia Operativa uno o più lavori che richiedano competenze, acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui operano e con la conoscenza di una lingua straniera, ove richiesta, garantiscono il raggiungimento del risultato. Risponde nelle Piccole aziende al Titolare o Responsabile Apicale e nelle Medie aziende al Capo Ufficio;</p> <p>l'Operaio "Qualificato" che, con specifica esperienza e collaborazione, esegue in condizioni di autonomia Operativa interventi di normale complessità e lavori per la cui esecuzione sono richieste conoscenze teoriche specifiche ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al Capo Reparto o Capo Squadra o Capo Turno o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;</p> <p>il Lavoratore, Impiegato od Operaio, di prima assunzione nella mansione che svolga lavori del livello superiore (VI livello) nei primi 27 mesi d'inserimento.</p>
8° Livello	<p>Appartiene a questo livello l'Impiegato d'"Ordine" che, in semplice autonomia, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute o sotto la direzione o il controllo di altro responsabile, esegue operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione teorica e/o specifica esperienza pratica. Risponde al proprio diretto Responsabile;</p> <p>l'Operaio "Comune" che, con semplice autonomia, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute o sotto la</p>

	<p>direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici lavorazioni, ripetitive o anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica. Risponde al Capo Reparto o Capo Squadra o Capo Turno o altro Lavoratore di livello superiore;</p> <p>il Lavoratore, Impiegato od Operaio, di prima assunzione nella mansione, che svolga lavori del livello superiore (VII livello) nei primi 24 mesi d'inserimento.</p>
Op. di 1° Cat.	Appartiene a questa categoria l'impiegato di "Elevata Qualificazione e Coordinatore" che, oltre ad avere tutte le caratteristiche dell'Operatore di Vendita di 2ª categoria, concorre alla determinazione delle politiche di vendita e coordina un gruppo di altri Operatori di Vendita di categoria inferiore.
Op. di 2° Cat.	Appartiene a questa categoria l'impiegato Tecnico Commerciale di "Elevata Qualificazione Settoriale" assunto stabilmente da un' Azienda con l'incarico di viaggiare per la ricerca e la trattazione con la clientela, anche effettuando la raccolta di notizie necessarie al collocamento dei prodotti, impianti o servizi per i quali ha avuto incarico. Risponde ad un operatore di vendita di 1° categoria od al Responsabile Commerciale di settore.
Op. di 3° Cat.	Appartiene a questa categoria l'impiegato Tecnico Commerciale "Qualificato" assunto stabilmente dall'Azienda con l'incarico di collocare i prodotti della medesima conformemente alle disposizioni organizzative ed alle politiche commerciali assegnate. Risponde all'Operatore di Vendita di 1° categoria o al Responsabile Commerciale di settore.

* **NOTA BENE:** per le esemplificazioni ed i profili si rinvia all'art. 128 e 129 del CCNL.

Tabella 7: Disciplina per i Quadri. Artt. 122 – 127

DISCIPLINA PARTICOLARE PER I QUADRI	
Orario a tempo parziale	Assunzione a tempo indeterminato parziale senza il limite orario minimo mensile. L'orario di lavoro con contratto sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le Parti, in giornate lavorative di almeno 4 ore.
Formazione e aggiornamento	Le aziende favoriranno l'accesso a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza.
Assegnazione della qualifica	L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non siano avvenute in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diventa definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge. Per il tempo di assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la PBNM del livello Quadro e la PBNM del livello di appartenenza.
Assistenza sanitaria	Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale istituita presso l'EN.BI.M.S..
Polizza assicurativa	Polizza assicurativa o forme equivalenti per la copertura, nei limiti dei massimali previsti, di spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili/penali, connesse all'esercizio delle proprie funzioni, non dipendenti da colpa grave o dolo; rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nell'esercizio delle proprie funzioni.

Tabella 8: Istituti contrattuali.

Definizioni Art. 28 e 128	<p>Sono stati definiti i termini contrattualmente utilizzati relativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alla parte economica; - al "Datore di Lavoro" e al "Lavoratore"; - ai "giorni" e "giorni lavorabili"; - alla "Classificazione del personale".
Scatti di anzianità Art. 138	<p>Il dipendente ha diritto a 10 scatti triennali. L'anzianità di servizio decorre dal 1° giorno successivo alla data di assunzione (o dall'attribuzione della qualifica in seguito ad un contratto di Apprendistato). All'occasione del nuovo scatto, l'importo va sommato agli scatti precedentemente maturati. Viene corrisposto il 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio. Gli importi degli scatti, per ciascun livello d'inquadramento, in cifra fissa sono determinati nelle seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quadro → 29,99 € - 1° Livello → 26,24 € - 2° Livello → 23,74 € - 3° Livello → 21,24 € - 4° Livello → 18,74 € - 5° Livello/Op. V. 1 Cat. → 16,91 € - 6° Livello/Op. V. 2 Cat. → 14,99 € - 7° Livello/Op. V. 3 Cat. → 13,74 € - 8° Livello/Lav. Discontinui → 12,50 € <p>In caso di prima applicazione dell'Azienda da altro CCNL, all'atto del passaggio, l'importo totale degli scatti singolarmente maturati sarà diviso per il nuovo valore dello scatto spettante per il nuovo livello d'inquadramento. Il quoziente intero originerà il nuovo numero di scatti triennali maturati. Il resto sarà riconosciuto al Lavoratore come elemento assorbibile all'atto della maturazione dello scatto successivo. Da quanto precede, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto un importo (scatti più elemento assorbibile) uguale a quello maturato con il precedente contratto. Tale importo sarà incrementato del valore dello scatto o del complemento a tale valore, assorbibile al compimento del nuovo triennio.</p>
Tredicesima Art. 103	In occasione della ricorrenza natalizia l'Azienda corrisponderà una gratifica natalizia o 13° mensilità di importo pari a una Retribuzione Lorda Mensile Normale. In caso di servizio inferiore all'anno sarà dovuta nella misura di un dodicesimo per ogni mese di servizio; a tal fine le frazioni che superano 15 giorni sono da considerarsi mese intero. Per i contratti a tempo determinato

	<p>inferiori i 12 mesi, la contrattazione di secondo livello o il contratto individuale possono stabilire di erogare la tredicesima in rate mensili per 12 mensilità.</p>
<p>Trasferta Art. 147 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p>	<p>In caso di prestazione per l'intero orario giornaliero ad almeno 50 km dalla sede di lavoro, o comunque raggiungibile in tempo normale superiore ad un'ora, al Lavoratore spetterà il rimborso delle spese di viaggio e quelle sostenute per conto dell'Azienda, documentate e nei limiti della normalità o definite dall'Azienda, oltre al rimborso spese non documentabili purché analiticamente attestate fino ad un importo massimo giornaliero € 12,00 e una diaria giornaliera pari a 1/52° della PBNM. In caso di tempo di viaggio superiore alle 2 ore giornaliere, tale tempo sarà retribuito con il 70% della RON.</p> <p>Se il mezzo di trasporto è di proprietà del lavoratore, è corrisposto un rimborso spese pari al 60% del costo chilometrico ACI.</p> <p>La trasferta all'estero deve essere comunicata con almeno 3 giorni di preavviso.</p>
<p>Trasferimento Art. 146 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p>	<p>Sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda.</p> <p>Normalmente avviene con il consenso del lavoratore, salvo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il consenso è necessario se l'interessato è eletto a cariche sindacali o se è genitore di figlio con età inferiore a un anno.</p> <p>Il lavoratore ha diritto al rimborso: per spese effettivamente documentate di trasferimento, trasporto e trasloco; dell'eventuale affitto; dell'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta per un massimo di 9 settimane (ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto); in caso di trasloco del mobilio, 48 ore di preavviso straordinario o della relativa indennità; in caso di lavoratore capofamiglia, anche delle spese effettivamente documentate per ciascun convivente a carico, unitamente al 25% della diaria per il tempo previsto.</p> <p>Se trasferito all'estero, il lavoratore ha diritto all'indennità di trasferimento commisurata a 12 settimane di Retribuzione Mensile Normale e se vi è comprovato trasferimento del nucleo familiare a carico, tale indennità è aumentata del 30%.</p>
<p>Distacco Art. 149 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p>	<p>Per soddisfare un interesse dell'Azienda il lavoratore è posto temporaneamente a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività.</p> <p>Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato e, nel caso che il distacco comporti mansioni superiori, al Lavoratore sarà riconosciuta la PBNM del livello professionale in cui opera. Nel caso di distacco, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore art. 81 del CCNL. Il tempo del distacco sarà, quindi, neutro rispetto alla decorrenza del termine di 3 mesi, ivi previsti.</p> <p>Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il Lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.</p> <p>In caso di distacco all'estero per un tempo inferiore i sei mesi, sarà corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta all'estero, mentre nel caso di tempo superiore, salvo accordo tra le parti, si applicheranno i criteri già definiti per il trasferimento.</p>
<p>Appalti Art. 154 e 155</p>	<p>L'Azienda è l'Appaltante: non è possibile appaltare i lavori direttamente pertinenti all'attività principale dell'Azienda stessa, esclusi quelli di manutenzione anche ordinaria, le pulizie e la logistica.</p> <p>E' ammesso l'appalto di lavori accessori nei casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche e quando ci sia la particolarità della prestazione richiesta, compresi lavori riconducibili all'area logistica: magazzini esterni, trasporti e consegna di prodotti ecc. Sono leciti quando sono richieste particolari attrezzature e competenze proprie dell'Appaltatore o quando l'orario delle prestazioni richieste siano diversi da quelli praticati nell'Azienda appaltante. Restano salvi quelli relativi ad attività diverse da quelle proprie dell'Azienda appaltante e che si inseriscono tra le attività preparatorie o successive a quelle svolte. L'Azienda appaltatrice dovrà accertare il rispetto delle norme contrattuali e di legge sulla sicurezza e l'igiene del lavoro, previdenza, assicurazioni e trattamenti economici e normativi riservati al personale dell'Azienda appaltatrice che operi per conto dell'azienda appaltante. I Lavoratori delle Aziende appaltatrici, presenti nell'Azienda appaltante per l'intero orario di lavoro, avranno diritto a fruire dei servizi di mensa eventualmente presenti e il costo sarà concordato tra appaltante ed appaltatrice.</p> <p>L'Azienda è l'Appaltatore: dovrà preventivamente accertarsi che:</p> <p>l'appalto sia lecito; che siano rispettate nell'ambiente di lavoro dell'appaltante le condizioni di sicurezza ed igiene; che siano effettuate le visite mediche preventive o periodiche del proprio personale, correlate ai rischi eventualmente presenti presso l'appaltante; che il proprio personale sia assicurato ai profili di rischio presenti presso l'appaltante; che sia chiara per i propri Dipendenti la disciplina del lavoro applicabile presso l'appaltante e che siano noti i preposti cui i propri Lavoratori devono fare riferimento nel corso dell'appalto.</p> <p>Mentre l'appaltante ha diritto di formulare le richieste connesse alla caratteristica dell'opera appaltata, i dettagli di esecuzione e le disposizioni normative e del lavoro dovranno essere trasmesse al personale preposto dall'Azienda appaltatrice. Il potere disciplinare sul personale della ditta appaltatrice compete a quest'ultima potendo l'Appaltante segnalare solo all'appaltatore le eventuali condotte censurabili del personale addetto all'appalto.</p> <p><u>In entrambi i casi, la Commissione Bilaterale Nazionale o, ove presente quella Regionale, a richiesta dell'Appaltatore che applichi il CCNL "Metalmeccanici Anpit" o dei loro lavoratori, ricevuta la documentazione ed esperita l'istruttoria, potrà certificare a norma di Legge la regolarità del contratto d'appalto.</u></p>

<p style="text-align: center;">Periodo di prova Art. 132</p>	<p>L'assunzione con periodo di prova deve risultare da atto scritto e non sono ammesse né la protrazione né il rinnovo, escluso il caso in cui il periodo di prova sia interrotto per causa di malattia o di infortunio, per un periodo superiore a giorni 10 di calendario. In tale ipotesi, il Lavoratore, previo assenso scritto dell'Azienda, sarà ammesso a completare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 2 mesi, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente CCNL. La durata in mesi di calendario è la seguente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quadro → 6 mesi - 1° Livello → 6 mesi - 2° Livello → 6 mesi - 3° Livello → 5 mesi - 4° Livello → 4 mesi - 5° Livello/Op. V. 1 Cat. → 3 mesi - 6° Livello/Op. V. 2 Cat. → 2,5 mesi - 7° Livello/Op. V. 3 Cat. → 2 mesi - 8° Livello/Lav. Discontinui → 1 mese <p>Al fine di garantire un tempo minimo di verifica a favore del lavoratore, si pone una clausola di durata minima del periodo di prova pari al 50% della durata prevista dal presente CCNL. Salvo giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% del periodo ed entro il limite massimo dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dal Datore, senza preavviso o indennità sostitutiva, ma con diritto al Trattamento di Fine Rapporto. E' in ogni caso fatto salvo il diritto del lavoratore al libero recesso per tutta la durata del periodo di prova. Superato il periodo di prova l'assunzione si intende confermata ed tale periodo sarà computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.</p>
<p style="text-align: center;">Orario di lavoro Artt. 83 – 85 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p>	<p><u>Definizione:</u> qualsiasi periodo in cui il Lavoratore è a disposizione del Datore nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. Normalmente la durata dell'orario di lavoro è di 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni. Per far fronte a eventi imprevedibili o intensificazioni dei servizi richiesti, l'Azienda può realizzare diversi regimi di orario con il superamento dell'orario contrattuale, attivando la Banca delle Ore. La durata media dell'orario di lavoro, per ogni periodo di 45 giorni non dovrà superare le 58 ore medie settimanali, comprese le ore di straordinario; per un periodo di 6 mesi, non deve superare le 48 ore settimanali. La contrattazione di secondo livello potrà concordare profili di orario, includendo la domenica come giorno lavorativo. In caso di istituzione di turni di lavoro giornalieri, il lavoratore non può rifiutarsi di effettuarli.</p> <p><u>Sospensione:</u> in caso di sospensione inferiore ai 30 minuti, per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore, ha diritto alla normale retribuzione; se invece pari o superiore i 30 minuti, il Datore può porre in libertà il lavoratore con conseguente interruzione della retribuzione.</p> <p><u>Lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia:</u> per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai ecc.), la durata del contratto può essere fissata in 48 ore ordinarie, con retribuzione commisurata all'orario settimanale ordinario pattuito. Tali lavoratori sono esclusi dall'ambito di applicazione della disciplina legale dell'orario normale di lavoro, ma soggetti alla durata massima settimanale. Superato l'orario di 48 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria con la maggiorazione del 10% (per le prime 8 ore di straordinario) o del 15% (per quelle eccedenti l'ottava).</p>
<p style="text-align: center;">Lavoro a tempo parziale Artt. 32 - 36.</p>	<p><u>Definizione:</u> comporta lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto quello ordinario previsto nel CCNL, e può essere orizzontale (prestazione ridotta per tutti i giorni lavorati), verticale (prestazione a tempo pieno svolta solo in alcuni giorni della settimana) e misto (combinazione delle due tipologie precedenti). La retribuzione e gli istituti contrattuali saranno commisurati alla percentuale di tempo parziale.</p> <p><u>Clausole flessibili:</u> necessita, di norma, della volontà di entrambe le parti, risultante da atto scritto, con indicazione della durata, dei giorni e di un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. Le variazioni inferiori al mese, per il periodo in cui sono effettuate, comportano una maggiorazione del 5% della RON.</p> <p>È consentito, anche senza il consenso del Lavoratore, per punte di attività o sostituzione di lavoratori assenti, la prestazione supplementare fino a raggiungere il 25% del normale orario di lavoro, compensato con la maggiorazione del 15% della RON: Il lavoro lo svolgimento in giorni ulteriori, retribuito con la maggiorazione del 20% della RON.</p> <p>La trasformazione da tempo pieno a parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti.</p> <p><u>Condizioni di assunzione:</u> la prestazione sarà fissata tra Datore e Lavoratore, in misura non inferiore ai seguenti limiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. 16 ore nel caso di orario ridotto settimanale; b. 64 ore nel caso di orario ridotto mensile; c. 532 ore nel caso di orario ridotto annuale. <p><u>Post partum e assistenza o cura di invalidi/tossicodipendenti:</u> le domande saranno accolte nel rispetto delle esigenze organizzative, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati e del criterio cronologico nella presentazione della domanda, con dei limiti numerici previsti nel CCNL.</p>

<p align="center">Riposo giornaliero e settimanale Artt. 88 e 89 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p>	<p>Il <u>riposo giornaliero</u> deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore. Tale disposizione può essere derogata dalla contrattazione di secondo livello. In attesa di regolamentazione, è consentito il frazionamento del riposo giornaliero <u>per non più di 20 giorni lavorativi per anno solare</u>, nelle seguenti ipotesi:</p> <ol style="list-style-type: none"> cambio del turno o nastro orario; interventi di ripristino della funzionalità di macchinari; lavoro prestato in regime di reperibilità; manutenzioni svolte presso terzi; attività straordinarie finalizzate alla sicurezza; allestimenti in fase di avvio di nuove attività; vigilanza degli impianti e custodia; tempo degli inventari, redazione bilanci, adempimenti fiscali o amministrativi straordinari, con termini inferiori a 4 mesi. <p>Il <u>riposo settimanale</u> deve essere di 24 ore, in aggiunta a quello giornaliero, ogni 7 giorni, normalmente coincidente con la domenica.</p> <p>Tale disposizione può essere derogata dalla contrattazione di secondo livello. In attesa di regolamentazione, il numero dei riposi che, in ciascun anno solare, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana è di 20 (con il limite massimo di 2 settimane al mese). In caso di rinvio oltre il 7° giorno, è riconosciuta a titolo risarcitorio un'indennità fissa di 5,00 € per ciascuna settimana.</p>																																											
<p align="center">Reperibilità, disponibilità all'intervento e diritto di chiamata Artt. 150-153 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p>	<p>Reperibilità: è un istituto accessorio e complementare all'ordinaria prestazione lavorativa mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile all'Azienda per sopperire ad esigenze normalmente impreviste, o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti. Le ore di reperibilità non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.</p> <p>L'azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà preventiva informazione alla RSA/RSU/RST, illustrando le esigenze che giustificano il ricorso alla reperibilità, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.</p> <p>Il lavoratore potrà essere inserito dall'azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a impreviste situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.</p> <p>Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato e provato motivo, di compiere turni di reperibilità. La chiamata sarà normalmente effettuata tramite telefono cellulare, normalmente fornito dall'Azienda al Lavoratore per usi di servizio. Fermo restando il rispetto dei tempi d'intervento, il Lavoratore in reperibilità sarà libero di spostarsi, purché assicuri sempre la raggiungibilità, rispettando il tempo di attivazione concordato.</p> <p>Quando il Lavoratore in reperibilità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi d'intervento, ne darà tempestiva comunicazione all'Azienda, concordando eventuali soluzioni atte a ridurre rischi e disagi all'utenza.</p> <p>Nel caso in cui durante la reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta di intervento, non gli sarà riconosciuta l'indennità giornaliera o settimanale e l'Azienda potrà attivare la procedura disciplinare prevista.</p> <p>La reperibilità potrà essere: giornaliera, pari a 16 ore nei giorni lavorati o 24 ore nei giorni di riposo o festivi o settimanale.</p> <p>Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno al Lavoratore una specifica indennità, in aggiunta a quella dovuta per il tempo di intervento, nella misura prevista dall'art. 150 del CCNL "Metalmeccanici Anpit".</p> <table border="1" data-bbox="497 1491 1409 1890"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Liv.</th> <th colspan="3">Indennità in €</th> </tr> <tr> <th>16 ore in Giorno Feriale</th> <th>24 ore in Giorno di riposo</th> <th>24 ore in Giorno Festivo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>11,56</td><td>19,93</td><td>21,67</td></tr> <tr><td>2</td><td>10,46</td><td>18,04</td><td>19,60</td></tr> <tr><td>3</td><td>9,35</td><td>16,14</td><td>17,54</td></tr> <tr><td>4</td><td>8,25</td><td>14,24</td><td>15,48</td></tr> <tr><td>5</td><td>7,43</td><td>12,81</td><td>13,93</td></tr> <tr><td>6</td><td>6,60</td><td>11,39</td><td>12,38</td></tr> <tr><td>7</td><td>6,05</td><td>10,44</td><td>11,35</td></tr> <tr><td>Op. 1° Cat.</td><td>6,91</td><td>11,92</td><td>12,95</td></tr> <tr><td>Op. 2° Cat.</td><td>6,14</td><td>10,59</td><td>11,51</td></tr> </tbody> </table> <p>Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è a disposizione per effettuare tempestivamente un pronto intervento in caso di chiamata da parte dell'azienda o di un cliente. Per il tempo di viaggio, necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro, sarà riconosciuto un trattamento pari al 70% della PBCO.</p> <p>Le ore di intervento effettuato in Reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro straordinario, salvo il riconoscimento, per accordo tra Azienda e</p>	Liv.	Indennità in €			16 ore in Giorno Feriale	24 ore in Giorno di riposo	24 ore in Giorno Festivo	1	11,56	19,93	21,67	2	10,46	18,04	19,60	3	9,35	16,14	17,54	4	8,25	14,24	15,48	5	7,43	12,81	13,93	6	6,60	11,39	12,38	7	6,05	10,44	11,35	Op. 1° Cat.	6,91	11,92	12,95	Op. 2° Cat.	6,14	10,59	11,51
Liv.	Indennità in €																																											
	16 ore in Giorno Feriale	24 ore in Giorno di riposo	24 ore in Giorno Festivo																																									
1	11,56	19,93	21,67																																									
2	10,46	18,04	19,60																																									
3	9,35	16,14	17,54																																									
4	8,25	14,24	15,48																																									
5	7,43	12,81	13,93																																									
6	6,60	11,39	12,38																																									
7	6,05	10,44	11,35																																									
Op. 1° Cat.	6,91	11,92	12,95																																									
Op. 2° Cat.	6,14	10,59	11,51																																									

Lavoratore, di riposi compensativi. Esso sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal CCNL per il lavoro straordinario con riposo compensativo o straordinario diurno, notturno o festivo. Sono permesse le deroghe al riposo giornaliero con il limite annuale di 40 giorni lavorativi. Il tempo di reperibilità può coincidere con il tempo di riposo giornaliero e/o settimanale. Il lavoratore impossibilitato all'intervento, ha l'onere di provare al datore l'impossibilità sopravvenuta e non determinerà il diritto alla relativa Indennità di reperibilità.

Disponibilità all'intervento: Ogniqualevolta la reperibilità sia richiesta per la sicurezza delle persone (riparazione impianti di sicurezza antincendio ecc. o pronto intervento per blocco ascensori e simili) con obbligo di garantire il servizio anche in condizioni di oggettiva impossibilità del titolare della reperibilità (per malattia improvvisa, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate che richiedano l'intervento immediato), l'Azienda potrà istituire il servizio di "disponibilità d'intervento". Il Lavoratore s'impegna ad effettuare i singoli eccezionali interventi urgenti, richiesti come fosse in Reperibilità, in alternativa al Titolare della Reperibilità rientrante nella turnistica ma impossibilitato e quindi, "non reperibile". Non sarà dovuta l'indennità di Reperibilità ma una "Indennità d'intervento" nella misura stabilita dall'Art. 151 del CCNL.

Liv.	Indennità d'intervento in €
1	9,29
2	8,40
3	7,52
4	6,63
5	5,97
6	5,31
7	4,86
Op. 1° Cat.	5,55
Op. 2° Cat.	4,93

Diritto di chiamata: nei giorni di riposo o festivi, in aggiunta alle indennità di reperibilità o d'intervento, a fronte di almeno una chiamata da parte dell'Azienda o del Cliente, seguita da intervento effettivo, al Lavoratore in reperibilità o in disponibilità al di fuori del Comune di Residenza, sarà riconosciuto un rimborso spese non documentabili nella misura prevista al punto b) dell'art. 147 (Rimborso spese non documentabili).

Banca delle ore
Art. 144
(modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)

Nel caso di lavoro per più intensa attività, con successivi prevedibili periodi di attività ridotta, il Datore può:

- intensificare l'orario ordinario con successiva rarefazione (superare l'orario normale di lavoro nel limite di 48 ore per un massimo di 24 settimane all'anno, accreditando le ore eccedenti in Banca delle Ore con maggiorazione del 5% della RON);
- recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell'intensificazione;
- ridurre l'orario di lavoro (rarefazione) a fronte di successiva prevedibile intensificazione (il Datore, potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al lavoratore a debito nel suo conto della Banca delle ore, senza riconoscere alcuna maggiorazione).

Il limite massimo potrà essere di 168 ore a favore del Datore o del Lavoratore ed il saldo al 31 dicembre dovrà essere riportato nell'anno successivo.

In caso di cessazione, con le competenze di chiusura, sarà addebitato o accreditato il saldo della Banca delle Ore. In caso di accredito, spetterà un'ulteriore maggiorazione del 5% della RON (maggiorazione complessiva del 10%: 5% all'atto dell'intensificazione e 5% all'atto della liquidazione).

Su richiesta del Lavoratore, il saldo potrà essere monetizzato con il riconoscimento di una maggiorazione del 15% (maggiorazione complessiva del 20%: 5% all'atto dell'intensificazione e 15% all'atto della liquidazione).

La comunicazione d'intensificazione dovrà avvenire con preavviso normale di 72 ore o, eccezionalmente, 24 ore; la volontaria accettazione del minor preavviso determina il diritto alle indennità previste nella tabella 3 della presente Sintesi.

Nel caso di lavoro a tempo parziale i limiti e benefici saranno proporzionati pro-quota.

Le maggiorazioni non concorrono a formare base di calcolo per il TFR e per retribuzioni differite per festività e ferie.

Ferie
Art. 98

28 giornate di calendario, pari a 4 settimane (160 ore lavorative) comprensivi dei relativi sabati e domeniche. Durante il periodo spetta al lavoratore la retribuzione mensile lorda normale. È facoltà del datore concordare un periodo di ferie consecutivo pari a 3 settimane, il lavoratore ha diritto di precedenza nel fissare la quarta settimana. Le ferie non possono essere frazionate in più di 2 periodi. È un diritto irrinunciabile e può essere monetizzato solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Il datore può richiamare il lavoratore in servizio, per indifferibili ragioni, fermo restando il diritto del lavoratore di completare il periodo successivamente e al rimborso di spese documentate sostenute per il rientro. Le ferie sono sospese in caso di ricovero ospedaliero o malattia con prognosi superiore a 5 giorni di calendario, qualora il lavoratore abbia assolto agli obblighi di comunicazione e certificazione ed altri adempimenti richiesti. In tal caso, il lavoratore avrà il con

	diritto del lavoratore al godimento del periodo feriale residuo.
Congedo per matrimonio Art. 94	In occasione di matrimonio, ai lavoratori non in prova e con contratto superiore ai 12 mesi, sarà concesso un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 15 giorni di calendario consecutivi. Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore dovrà produrre all'Azienda copia del certificato di matrimonio. Durante il congedo matrimoniale, il lavoratore qualificato percepirà la retribuzione lorda mensile normale, mentre l'apprendista avrà diritto al pagamento nei limiti riconosciuti dall'Inps.
Permessi sindacali Art. 8	I lavoratori in Aziende con oltre 7 dipendenti hanno diritto di riunirsi in assemblea, fuori o durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore retribuite. Il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non può essere sostituito da indennità.
Permessi retribuiti Art. 90	48 ore annuali (comprendenti delle 32 ore annuali di festività abolite): concesse per brevi permessi retribuiti (senza maggiorazioni) per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti/genitori ecc.), attraverso la richiesta con 1 giorno di anticipo, salvo casi necessità e urgenza. In caso di mancata fruizione, il lavoratore ha il diritto alla corrispondente indennità sostitutiva. Funzioni elettorali: richiesta con almeno un giorno di anticipo e diritto di assentarsi per tutto il giorno corrispondente alle consultazioni elettorali e referendarie. Diritto alla retribuzione giornaliera normale.
Permessi straordinari retribuiti Art. 90	<ul style="list-style-type: none"> - 1 giorno per evento: per matrimonio del figlio; - 2 giorni per evento: per nascita o adozione di un figlio; - 3 giorni per anno: decesso o grave infermità documentata di familiari conviventi con il lavoratore; - secondo L. n. 52/2001 art. 5: per donatori di midollo osseo. In tutti i casi percepirà la Retribuzione Giornaliera Normale senza maggiorazioni. In casi di forza maggiore il lavoratore potrà concordare congedi retribuiti deducibili anche dai permessi retribuiti spettanti o dalla Banca delle Ore.
Permessi non retribuiti Art. 90	Possono essere concessi al lavoratore 48 ore l'anno di permesso non retribuito, usufruite in gruppi di 8 ore. Per gravi e comprovate esigenze personali e familiari, si può concedere al lavoratore un periodo di aspettativa, senza corresponsione della retribuzione e, conseguentemente, la non maturazione di tutti gli istituti contrattuali, salvo l'anzianità di servizio.
Lavoratori studenti Art. 90	Permesso per il giorno dell'esame: concordando orario di lavoro compatibile con le esigenze Aziendali al fine di agevolare la preparazione agli esami, il lavoro straordinario, in quanto conseguente a evento imprevedibile è considerato obbligatorio. Ai lavoratori che frequentano corsi di diversi da quelli professionali e di formazione. È necessaria la documentazione delle prove di esame. Diritto di percepire la retribuzione Giornaliera Normale senza maggiorazione. Congedo per massimo 6 mesi: ai lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 anni presso lo stesso datore di lavoro, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma di laurea e per attività formative diverse. Non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi. Può essere frazionato compatibilmente con i carichi di lavoro, preavviso pari al triplo della sua durata con il limite di mesi 3. Retribuzione e contribuzione non sono previste.
Maternità Artt. 96 e 97	Congedo di maternità/paternità: 5 mesi (normalmente 2 prima e 3 dopo la data presunta del parto) ed eventuale maternità anticipata verificate le condizioni alla DTL o all'ASL. Indennità dall'Inps all'80% della Retribuzione Media Giornaliera, ed integrazione datoriale del 20% del valore dei ratei afferenti la 13° mensilità. Prevista la copertura previdenza al 100%. Può essere richiesta dal padre nei casi di morte/grave infermità, abbandono del bambino dalla madre o affidamento esclusivo al padre, dopo la nascita del bambino, percependo la stessa indennità. È previsto un congedo obbligatorio per il padre, della durata di un giorno entro 5 mesi dalla nascita del bambino, oltre alla facoltà di altre due giornate in alternativa alla madre. Congedo parentale: (ex maternità facoltativa) 6 mesi continuativi o frazionati, 10 mesi in caso di un solo genitore, con periodo di godimento nei primi 8 anni di vita del bambino e indennità economica pari al 30% per massimo 6 mesi goduti nei primi 3 anni di vita del bambino, per i restanti se soddisfatta condizione di reddito richiesta. Stesse condizioni per richiesta del padre. Riposi giornalieri: 2 ore di permesso se l'orario di lavoro è superiore a 6 ore, 1 ora permesso se inferiore. Si ha il diritto di uscire dall'orario di lavoro entro il primo anno di vita del bambino. Le ore di riposo sono retribuite con retribuzione normale a carico dell'Inps. Godimento possibile anche al padre se il figlio è affidato solo a lui e la madre non se ne avvale o è lavoratrice autonoma. Malattia del bambino: per i primi tre anni di vita del bambino per tutto il periodo della malattia, dai 3 agli 8 anni 5 giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno. Non spetta nessuna retribuzione ma, decorre comunque l'anzianità di servizio. La copertura previdenziale è al 100% fino al terzo anno di vita e dal 3° all'8° è ridotta, con possibilità di integrarla mediante riscatto o prosecuzione volontaria. Madre gestante: permessi per esami prenatali, accertamenti e visite mediche, con normale retribuzione e copertura previdenziale.

<p style="text-align: center;">Malattia o infortunio non professionali Art. 99</p>	<p>Condizioni: comunicazione al datore dell'assenza entro 4 ore dall'inizio del lavoro e trasmissione del certificato all'Azienda entro il giorno successivo. In mancanza di tali comunicazioni, salvo provate e giuste ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate.</p> <p>Periodo di comporto: <u>fino a 2 anni di anzianità:</u> conservazione del posto fino a 120 giorni solari, frazionati o continuati, calcolati entro il periodo mobile di 36 mesi;</p> <p><u>oltre i 2 anni di anzianità:</u> conservazione del posto fino a 120 giorni incrementati di 10 giorni per ciascun anno lavorato oltre il biennio, con il limite massimo complessivo di 365 giorni calcolati entro il periodo mobile degli ultimi 5 anni. In caso di malattia, anche non continuativa, superiore a 120 giorni, senza esaurimento del periodo di comporto, il successivo periodo di comporto riparte da 120 giorni incrementati del residuo prima spettante e non utilizzato.</p> <p>Indennità INPS: <u>dal 4° al 20° giorno:</u> spetta il 50% della retribuzione media giornaliera; <u>dal 21° fino al 180° giorno:</u> spetta il 66,66%.</p> <p>Integrazione datoriale: <u>dal 1° al 3° giorno:</u> 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, corrisposta solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza, con il limite di 3 distinti episodi, salvo terapie salvavita e ricovero ospedaliero documentati;</p> <p><u>dal 4° al 20° giorno:</u> integrazione pari al 25% della retribuzione lorda normale, escluse le voci legate all'effettiva presenza;</p> <p><u>dal 21° al 180° giorno:</u> integrazione pari al 15% della retribuzione lorda normale, escluse le voci legate all'effettiva presenza.</p> <p>Ove venisse a cessare l'indennità di malattia da parte dell'INPS, per superamento dei 180 giorni nell'anno solare, il Datore di lavoro riconoscerà un sussidio pari al 50% della normale retribuzione, per il periodo di malattia non indennizzato ma entro il termine di conservazione del posto, sopra anche detto periodo di comporto contrattuale.</p> <p>Dovute al lavoratore anche le prestazioni/integrazioni assicurative previste dall'Ente Bilaterale.</p> <p>In caso di infortunio non sul lavoro o in itinere, il datore di lavoro ha la facoltà di rivalersi sul terzo, eventualmente responsabile, delle somme corrisposte al lavoratore in conseguenza all'infortunio.</p> <p>Aspettativa allo scadere del periodo di comporto: prima dello scadere del periodo di comporto il lavoratore può chiedere un periodo di aspettativa non retribuita con durata massima di 7,5 giorni per anno di anzianità, con il massimo di 3 mesi.</p> <p>Previdenza: copertura nei limiti del periodo di comporto retribuito.</p> <p>Ferie: se la malattia è iniziata durante le ferie programmate, vengono sospese nelle ipotesi di ricovero giornaliero o prognosi superiore i 5 giorni.</p> <p>Controllo dell'assenza: all'interno delle fasce orarie contrattualmente previste per le infermità non professionali. <u>Se il lavoratore prevede di allontanarsi durante le fasce orarie, per visite o cure non rinviabili, dovrà informare preventivamente di tale fatto il datore.</u> In caso di assenza ingiustificata il lavoratore è soggetto a sanzione disciplinare e/o perdita dell'integrazione datoriale; se presta lavoro presso terzi è passibile di licenziamento per giusta causa.</p>
<p style="text-align: center;">Malattia o infortunio professionali Art. 100</p>	<p>Condizioni: L'assenza per infortunio in itinere deve essere comunicata, con tempestiva diligenza che, salvo i casi di giustificata impossibilità, deve avvenire entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro.</p> <p>L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal Lavoratore al proprio superiore diretto affinché possano essere prestate le previste cure di primo soccorso ed effettuate le denunce di Legge. Il Lavoratore che non ottemperi a quanto precede, salvo provate ragioni di impedimento sarà disciplinarmente sanzionabile, ferme restando le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.</p> <p>Periodo di comporto: <u>infortunio sul lavoro:</u> diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea, comunque non oltre la data indicata nel certificato medico;</p> <p><u>malattia professionale:</u> conservazione del posto per 9 mesi anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. Ai fini del calcolo del periodo di comporto decorso, si fa riferimento all'arco temporale degli ultimi 3 anni dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando a ritroso sia la prognosi in corso che le prognosi di malattia/infortunio non professionale e di malattia professionale intervenute nei precedenti 36 mesi. Qualora il comporto per malattia non professionale risultasse superiore a quello previsto per malattia professionale, il Lavoratore ha diritto al trattamento più favorevole.</p> <p>Se superati 30 giorni dalla scadenza del periodo di comporto il datore non procede al licenziamento del lavoratore, si considera sospeso il rapporto dalla data di compimento del periodo di comporto. Il periodo di sospensione è neutro ai fini del computo del periodo di comporto. Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine della malattia non si ripresenti a lavoro sarà considerato dimissionario.</p> <p>Aspettativa allo scadere del periodo di comporto: prima dello scadere del periodo di comporto il lavoratore può chiedere un periodo di aspettativa non retribuita con durata massima di 7,5 giorni per anno di anzianità, con il massimo di 6 mesi.</p> <p>Indennità INAIL: <u>dal 4° al 90° giorno:</u> 60% della retribuzione media normale giornaliera; <u>dal 91° giorno:</u> il 75%.</p> <p>Integrazione datoriale: restano le norme di legge previste per la malattia o infortunio non professionali, il datore anticipa le indennità di infortunio riconosciute dall'INAIL, con riserva di</p>

	<p>conguaglio e le seguenti integrazioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> il giorno dell'infortunio si considera lavorato; 3 giorni successivi (di carenza), retribuiti dal datore con l'85% della retribuzione lorda mensile normale che sarebbe spettata, escluse voci legate alla presenza; dal 4° al 90° giorno, integrazione pari al 25% della retribuzione lorda mensile normale, escluse voci legate alla presenza; dal 91° giorno, integrazione pari al 10% della retribuzione lorda mensile normale, escluse voci legate alla presenza. <p>Previdenza: copertura nel limite massimo del periodo di comporto retribuito.</p> <p>Controllo dell'assenza: all'interno delle fasce orarie contrattualmente previste per le infermità non professionali. <u>Se il lavoratore prevede di allontanarsi durante le fasce orarie, per visite o cure non rinviabili, dovrà informare preventivamente di tale fatto il datore.</u> In caso di assenza ingiustificata il lavoratore è soggetto a sanzione disciplinare e/o perdita dell'integrazione datoriale; se presta lavoro presso terzi, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa.</p>																				
<p>Aspettativa non retribuita per ragioni di salute Art. 101</p>	<p>Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari ed entro il termine del periodo di comporto, può essere concesso un periodo d'aspettativa continuativo pari a 15 giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo 6 mesi, con conservazione del posto di lavoro. Tale periodo non è retribuito e non decorre l'anzianità ad alcun effetto, ivi compreso il TFR. Il lavoratore dipendente che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, dimissionario.</p> <p>Il lavoratore che durante l'aspettativa preste a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa, e se in assenza di accordo scritto con il datore, preste opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo.</p> <p>Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con il Datore, il Lavoratore preste opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.</p>																				
<p>Preavviso Art. 192</p>	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th><i>Livelli</i></th> <th><i>Fino 5 anni di anzianità</i></th> <th><i>Da 5 a 10 anni di anzianità</i></th> <th><i>Oltre i 10 anni di anzianità</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro I e II livello</td> <td>60</td> <td>90</td> <td>120</td> </tr> <tr> <td>III, IV, V livello Op. 1 cat.</td> <td>45</td> <td>60</td> <td>90</td> </tr> <tr> <td>VI, VII livello Op. 2 e 3 cat.</td> <td>30</td> <td>45</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>VIII livello</td> <td>15</td> <td>20</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>* unità espresse in giorni di calendario</i></p> <p>La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui sopra, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione lorda di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del computo del TFR.</p> <p>Il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.</p> <p>Le Parti possono concordare la rinuncia del periodo di preavviso o dell'indennità sostitutiva. Tale rinuncia dovrà risultare da atto scritto.</p>	<i>Livelli</i>	<i>Fino 5 anni di anzianità</i>	<i>Da 5 a 10 anni di anzianità</i>	<i>Oltre i 10 anni di anzianità</i>	Quadro I e II livello	60	90	120	III, IV, V livello Op. 1 cat.	45	60	90	VI, VII livello Op. 2 e 3 cat.	30	45	60	VIII livello	15	20	30
<i>Livelli</i>	<i>Fino 5 anni di anzianità</i>	<i>Da 5 a 10 anni di anzianità</i>	<i>Oltre i 10 anni di anzianità</i>																		
Quadro I e II livello	60	90	120																		
III, IV, V livello Op. 1 cat.	45	60	90																		
VI, VII livello Op. 2 e 3 cat.	30	45	60																		
VIII livello	15	20	30																		
<p>Intervallo per la consumazione dei pasti Art. 93</p>	<p>Salvo Accordi di secondo livello, può variare dai 30 minuti ad un massimo di 2 ore, ed è concordata tra i lavoratori e il datore di lavoro, in funzione delle esigenze di servizio, per quanto possibile, conciliate con quelle del lavoratore.</p>																				
<p>Mansioni del lavoratore Artt. 80 - 82</p>	<p>Mansioni promiscue: lavoratore adibito con carattere di prevalenza a una mansione e che effettua con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato a categoria superiore con la relativa retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 50% del tempo complessivo delle attività svolte. Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari, quali la copertura di pausa pranzo del titolare, parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.</p> <p>Mutamento di mansioni: il lavoratore può essere adibito a mansioni diverse da quelle abituali se compatibili con le competenze acquisite e con il livello d'inquadramento. Se adibito a mansioni superiori per un mese solare, percepirà la relativa retribuzione del livello superiore. Se tale modifica si protrae per più di 3 mesi consecutivi, il lavoratore sarà inquadrato al livello superiore, salvo che l'assegnazione non sia avvenuta per sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.</p> <p>Jolly: mansioni che comprendono qualifiche che si articolino su più categorie. L'inquadramento sarà al livello della mansione più qualificata.</p>																				
<p>T.F.R. Artt. 104 - 106</p>	<p>Trattamento spettante al lavoratore in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Il trattamento si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, l'importo della retribuzione lorda mensile normale e tredicesima dovute per l'anno stesso, diviso 13,5.</p>																				

	<p>È corrisposto all'atto della cessazione tenendo conto dei tempi necessari per l'elaborazione ma, comunque, non superiore a 30 giorni dalla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.</p> <p>Anticipazioni: fino al 70% dell'importo per i lavoratori con almeno 8 anni di servizio, secondo previsioni legali.</p>
--	--

Tabella 9: Tipologie contrattuali.

<p>Apprendistato Artt. 156 - 167</p>	<p>Tipologie di Apprendistato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere d'istruzione e formazione. È rivolto ai giovani di età compresa tra i 16 e 18 anni, e la durata massima prevista è di 3 anni. 2. Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione. È rivolto ai giovani dai 18 ai 29 anni. 3. Apprendistato professionalizzate. Rivolto ai giovani dai 18 ai 29 anni che vogliono conseguire una qualifica attraverso il lavoro. <p>Per la disciplina del Contratto di Apprendistato si rinvia all'Accordo Interconfederale dell'Apprendistato del 29 aprile 2013, in allegato 4 al presente CCNL.</p>																					
<p>Lavoratori di prima assunzione Art. 76</p>	<p>Per favorire l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori non in possesso dei requisiti anagrafici di apprendistato o contratto di inserimento, le Aziende potranno inizialmente inquadrali come elencato di seguito:</p> <table border="1" data-bbox="603 797 1302 1043"> <thead> <tr> <th>Livello di approdo</th> <th>Livello di inquadramento iniziale</th> <th>Durata</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2° livello</td> <td>3° livello</td> <td>36 mesi</td> </tr> <tr> <td>3° livello</td> <td>4° livello</td> <td>36 mesi</td> </tr> <tr> <td>4° livello</td> <td>5° livello</td> <td>33 mesi</td> </tr> <tr> <td>5° livello</td> <td>6° livello</td> <td>30 mesi</td> </tr> <tr> <td>6° livello</td> <td>7° livello</td> <td>27 mesi</td> </tr> <tr> <td>7° livello</td> <td>8° livello</td> <td>24 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nel caso in cui prima dell'inizio del rapporto il lavoratore abbia effettuato tirocinio formativo presso la medesima azienda, di durata pari ad almeno 6 mesi in area omogenea a quella della successiva assunzione, tale periodo sarà considerato utile ai fini del compimento della durata dell'inquadramento del livello iniziale.</p> <p>Il trattamento economico sarà quello del livello di inquadramento.</p> <p>Superato il periodo di prova, le previste verifiche periodiche ed entro i termini massimi che precedono, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere posticipata per altre cause o ragioni. Tutto quanto sopra previsto, le condizioni di progressione nella carriera dovranno essere riportate nel contratto d'assunzione, in caso contrario la progressione di carriera non è automatica ed il Lavoratore dovrà essere immediatamente inquadrato nel livello "di approdo" o, comunque, corrispondente alle mansioni effettivamente svolte. L'attivazione delle Condizioni d'Ingresso è subordinata all'approvazione del Progetto formativo da parte dall'Ente Bilaterale, nel quale s'indicheranno le mansioni nel livello d'inquadramento iniziale e di approdo, i tempi, i contenuti e i modi di formazione e di verifica (compresi i tempi ed i contenuti di eventuali verifiche intermedie). Il Progetto dovrà ottenere il consenso del Lavoratore prima di essere posto all'approvazione dell'Ente Bilaterale.</p>	Livello di approdo	Livello di inquadramento iniziale	Durata	2° livello	3° livello	36 mesi	3° livello	4° livello	36 mesi	4° livello	5° livello	33 mesi	5° livello	6° livello	30 mesi	6° livello	7° livello	27 mesi	7° livello	8° livello	24 mesi
Livello di approdo	Livello di inquadramento iniziale	Durata																				
2° livello	3° livello	36 mesi																				
3° livello	4° livello	36 mesi																				
4° livello	5° livello	33 mesi																				
5° livello	6° livello	30 mesi																				
6° livello	7° livello	27 mesi																				
7° livello	8° livello	24 mesi																				
<p>Telelavoro Artt. 56 - 67</p>	<p>Lavoro a distanza attraverso l'utilizzo di sistemi informatici e rete di comunicazione tra telelavoratore e datore. Può essere domiciliare (svolto nell'abitazione del telelavoratore); mobile (uso di apparecchiature portatili); remotizzato o a distanza (in appositi telecentri); misto (parte della prestazione svolta presso l'Azienda).</p> <p>La postazione, i collegamenti telematici, le manutenzioni, le spese di gestione e la fornitura dei necessari supporti tecnici sono a carico del datore. Il recesso immotivato del telelavoratore, entro 3 anni dalla costituzione del rapporto, comporta che le spese sostenute siano pro-quota a carico del lavoratore.</p> <p>Il telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano nell'Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe. L'azienda adotterà tutte le misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore, con responsabilità del rispetto di tali norme in capo a telelavoratore.</p> <p>Le eventuali questioni dubbie in materia di strumenti di lavoro, di disciplina e responsabilità, dovranno essere definite dalla Commissione Bilaterale.</p>																					
<p>Tempo determinato Artt. 37 - 40</p>	<p>L'assunzione deve risultare da atto scritto con apposizione del termine, contenente elementi previsti legalmente.</p> <p>Nel caso di primo rapporto di lavoro a tempo determinato con il Lavoratore, è ammessa l'apposizione del termine per il massimo di 12 mesi, anche senza precisarne i motivi, e per lo svolgimento di qualsiasi mansione. Quando tale contratto ha una durata prevista inferiore a 12 mesi, è ammessa una sola proroga al massimo fino al raggiungimento del termine complessivo</p>																					

	<p>di mesi 12.</p> <p>Escluso il caso che precede, l'apposizione del termine è consentita in presenza di ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro.</p> <p>In generale il contratto non deve superare i 36 mesi di effettivo lavoro, comprensivi di proroghe, rinnovi e lavoro somministrato, ad eccezione della c.d "deroga assistita" di ulteriori 12 mesi a condizione che sia stipulata presso la D.P.L. competente e con l'assistenza di una rappresentanza sindacale.</p> <p>La limitazione alla successione non trova applicazione nelle attività stagionali, nonché per attività produttive/commerciali concentrate solo in alcuni periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere a una intensificazione della domanda per ragioni climatiche o connesse a ricorrenze e festività, per massimo 6 mesi all'anno.</p> <p>La tredicesima mensilità per i lavoratori con contratto inferiore ai 12 mesi, può essere corrisposta mensilmente mediante riconoscimento del 8,33% della Retribuzione Mensile Lorda Normale spettante per ciascun mese, o frazione di mese superiore a 15 giorni, che sia stato lavorato. Tale facoltà è ammessa con accordo delle Parti o con la contrattazione di secondo livello.</p>
--	--

Tabella 10: Particolari istituti contrattuali

<p>Somministrazione di lavoro Artt. 73 - 75</p>	<p>L'Azienda, che assume le vesti di "utilizzatore", per soddisfare le esigenze lavorative può ricorrere alla somministrazione di lavoro che potrà essere, come previsto dalla Legge, a tempo determinato o a tempo indeterminato. Nel caso di primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi, concluso tra l'Utilizzatore e il Lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, non sono richieste le indicazioni delle motivazioni.</p> <p>I lavoratori somministrati, non possono superare in ciascuna unità produttiva i seguenti limiti:</p> <table border="1" data-bbox="694 869 1216 1010"> <thead> <tr> <th>Lavoratori dipendenti</th> <th>Lavoratori somministrati</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Da 0 a 5</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Da 6 a 10</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Da 11 a 15</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Oltre i 15</td> <td>2%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Non si può ricorrere al lavoro somministrato se l'Azienda non ha effettuato la valutazione dei rischi o per sostituire dei lavoratori in sciopero o se abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo nelle identiche mansioni nei 3 mesi precedenti l'assunzione o quando siano in corso riduzioni dell'orario di lavoro per identiche mansioni con ricorso alla cassa integrazione.</p>	Lavoratori dipendenti	Lavoratori somministrati	Da 0 a 5	2	Da 6 a 10	3	Da 11 a 15	4	Oltre i 15	2%
Lavoratori dipendenti	Lavoratori somministrati										
Da 0 a 5	2										
Da 6 a 10	3										
Da 11 a 15	4										
Oltre i 15	2%										
<p>Lavoro Intermittente Artt. 68 - 72</p>	<p>Contratto di lavoro, determinato od indeterminato, con il quale il lavoratore si mette a disposizione dell'Azienda, che può utilizzarne le prestazioni, nelle ipotesi di:</p> <ol style="list-style-type: none"> svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, e per i casi di svolgimento straordinario di lavoro (guardiani, sorveglianza, addetti a centralini telefonici e fattorini); prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 24 anni di e con più di 55 anni se in mobilità e di collocamento, anche pensionati; prestazioni da rendersi nei fine settimana, nei periodi di ferie estive e vacanze natalizie e pasquali. <p>Presso lo stesso Datore di Lavoro, per ciascun lavoratore, è possibile utilizzare il lavoro intermittente per massimo 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco degli ultimi 36 mesi.</p> <p>Il Lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente uguale rispetto ai Lavoratori di pari livello, che sarà proporzionato in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.</p> <p>Qualora il lavoratore si impegni a restare in attesa di chiamata, ha diritto a percepire un'indennità di disponibilità, che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile lorda normale.</p> <p>Non si può ricorrere al lavoro intermittente se l'Azienda non ha effettuato la valutazione dei rischi o per sostituire dei lavoratori in sciopero o se abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo nelle identiche mansioni nei 3 mesi precedenti l'assunzione o quando siano in corso riduzioni dell'orario di lavoro per identiche mansioni con ricorso alla cassa integrazione. Il Datore di lavoro deve comunicare alla D.T.L. competente per territorio l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, secondo le modalità previste per Legge.</p>										
<p>Lavoro ripartito Art. 55</p>	<p>Due lavoratori dipendenti svolgendo il medesimo lavoro, alternandosi, garantiscono un'unica prestazione di lavoro, con diritto, a parità di mansioni, al trattamento economico pari a quello di un lavoratore subordinato, in funzione delle ore di lavoro effettivamente prestate. Le dimissioni o il licenziamento di un lavoratore comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo i casi in cui l'Azienda chieda all'altro lavoratore di adempiere all'obbligazione lavorativa integralmente o parzialmente, trasformando il rapporto in contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale.</p>										
<p>Contratto espansivo Art. 52</p>	<p>Al fine d'incrementare gli organici, l'Azienda e le Associazioni Sindacali firmatarie possono stipulare un contratto collettivo che preveda, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.</p>										
<p>Contratto Difensivo Art. 53</p>	<p>Tramite accordo sindacale, nell'Azienda che abbia avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale, è possibile ridurre l'orario di lavoro contrattuale, al fine di ridurre i licenziamenti</p>										

	previsti. In tal caso vi sarà integrazione delle retribuzioni ridotte.
--	--

Tabella 11: Ente Bilaterale Metalmeccanici. Artt. 109-115.

Ente Bilaterale Art. 109	È costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie il CCNL. Regola il sistema di prestazioni e servizi presenti nel CCNL, con finalità formative, a sostegno dell'occupazione, sociali, di monitoraggio, di interpretazione autentica del CCNL e di risoluzione delle controversie, di emanazione regolamenti, di gestione dei contributi obbligatori, di conciliazione e certificazione.												
Iscrizione obbligatoria Art. 110	Per quanti applicano il CCNL vi è obbligatorietà dell'iscrizione sia delle Aziende che dei Lavoratori, nonché relative contribuzioni. L'iscrizione deve avvenire entro il primo mese di applicazione del Contratto, con contributo a carico dell'Azienda dell' "una tantum" di € 60,00 e quota di iscrizione "una tantum" di €20,00 per singolo lavoratore. I lavoratori neo assunti saranno iscritti entro un mese dall'inizio del lavoro.												
Contributi obbligatori Art. 111	Corrisposti mensilmente dal datore di lavoro e dal lavoratore, per le prestazioni sanitarie previste e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.												
Contributi per i rapporti di lavoro inferiore ai 12 mesi Art. 111	Contributo mensile a carico Datori di lavoro: 5,00 € * Contributo mensile a carico Lavoratori: 1,00 € * Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali: 6,00 € * <i>*contributo mensile per ogni lavoratore in forza</i>												
Contributi per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato o superiore i 12 mesi Art. 111	<table border="1" data-bbox="603 757 1305 869"> <thead> <tr> <th></th> <th>Mensili*</th> <th>Annuì</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Datore di lavoro (fisso per 12 mensilità)</td> <td>10,00 €</td> <td>120,00 €</td> </tr> <tr> <td>Lavoratori (fisso per 12 mensilità)</td> <td>2,00€</td> <td>24,00 €</td> </tr> <tr> <td>Totale contributi</td> <td>12,00 €</td> <td>144,00 €</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>* per ciascun lavoratore in forza, a tempo pieno o parziale e apprendisti.</i> Tale contributo è per il finanziamento obbligatorio "Gestione Ordinaria" per il funzionamento dell'Ente Bilaterale, e per garantirne i servizi di competenza previsti nel contratto.</p>		Mensili*	Annuì	Datore di lavoro (fisso per 12 mensilità)	10,00 €	120,00 €	Lavoratori (fisso per 12 mensilità)	2,00€	24,00 €	Totale contributi	12,00 €	144,00 €
	Mensili*	Annuì											
Datore di lavoro (fisso per 12 mensilità)	10,00 €	120,00 €											
Lavoratori (fisso per 12 mensilità)	2,00€	24,00 €											
Totale contributi	12,00 €	144,00 €											
Contributo per prestazioni integrative al S.S.N. Art. 111	<table border="1" data-bbox="603 987 1305 1048"> <thead> <tr> <th></th> <th>Mensili*</th> <th>Annuì</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Datore di lavoro (fisso per 12 mensilità)</td> <td>22,00 €</td> <td>264,00 €</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Contributi mensili per ciascun lavoratore in forza, con diritto dello stesso di usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario, anche tramite assicurazioni o, in attesa del perfezionamento del sistema di mutualità, tramite voucher. Resta inteso che tali contributi sono dovuti esclusivamente per i dipendenti assunti con orario di lavoro di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali. Nel caso in cui l'orario di lavoro fosse inferiore ai predetti limiti, spetterà al lavoratore solo l'Elemento Retributivo Perequativo di cui all'art. 112 del CCNL "Metalmeccanici Anpit" proporzionato alla percentuale di tempo parziale effettuato.</p>		Mensili*	Annuì	Datore di lavoro (fisso per 12 mensilità)	22,00 €	264,00 €						
	Mensili*	Annuì											
Datore di lavoro (fisso per 12 mensilità)	22,00 €	264,00 €											
Elemento retributivo perequativo Art. 112	Per i dipendenti assunti con contratti di durata inferiore all'anno, ai quali non competono le prestazioni integrative, sarà corrisposto l'Elemento Retributivo Perequativo, pari a 30,00 € lordi mensili per 13 mensilità, utili alla determinazione dei ratei di mensilità differita e TFR spettanti.												
Commissioni Art. 114 e 115	Sono istituite, nell'ambito dell'Ente Bilaterale: 1. la Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione; 2. la Commissione di Certificazione e Conciliazione. 3. la Commissione per la Sicurezza sul lavoro; 4. la Commissione per la Formazione; 5. la Commissione Pari Opportunità, 6. l'Osservatorio sul mercato del lavoro. Per le relative competenze si rinvia a quanto stabilito nel CCNL.												
Interpretazioni e testo contrattuale	Nel caso si rilevi che una dicitura origini dubbio, le Parti, per il tramite dell'apposita Commissione Bilaterale, formuleranno il testo d'interpretazione autentica, con le eventuali esemplificazioni che saranno di volta in volta inserite "in corsivo" nel Testo contrattuale editato nel sito dell'Ente Bilaterale, subito alla fine dell'articolo cui si riferiscono. Con tale procedura, il testo modificato avrà piena efficacia contrattuale dal primo giorno del mese successivo a quello di pubblicazione. Nel CCNL "Metalmeccanici Anpit" sono già state inserite alcune Interpretazioni Contrattuali pubblicate nel sito istituzionale.												
Allineamenti contrattuali	In caso di prima applicazione del CCNL "Metalmeccanici Anpit" a dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi: Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta nell'Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento. Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative. La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, sarà determinata dalla Paga Base Nazionale Mensile per 13 mensilità, dall'Elemento Perequativo												

	<p>Mensile Regionale, dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello, dal valore annuale di ogni altra voce retributiva dovuta al Lavoratore e da un eventuale importo a titolo di "Superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.</p> <p><u>Inquadramento normativo:</u> eventuali differenze a sfavore del Lavoratore su Ferie, Permessi e ROL, saranno riconosciute ad personam fino alla prevista scadenza del CCNL di provenienza. In alternativa, con accordo scritto tra Datore di lavoro e Lavoratore, le stesse potranno essere temporaneamente monetizzate.</p> <p><u>Norma Transitoria:</u> ai fini dell'equipollenza tra i trattamenti retributivi per i Dipendenti provenienti da diverso CCNL, le indennità di mancata contrattazione mensile ed annuale si computeranno al 90% del loro valore pieno.</p> <p>Per garantire la correttezza dell'Allineamento e per agevolare il lavoro degli addetti, le Parti hanno previsto un servizio di "Allineamento contrattuale" da richiedere all'indirizzo all'Ente Bilaterale. Per ulteriori informazioni, si rinvia al sito: www.enbims.it</p>
<p>Benefici fiscali accordi di secondo livello</p>	<p>Le Parti, al fine di favorire l'occupazione ed il reddito dei Lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri previdenziali, ed a favorire nella contrattazione gli istituti previsti dalle disposizioni di Legge per attuare la "detassazione" e la "decontribuzione", per le porzioni della retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività.</p> <p>È individuata nella presenza al lavoro la condizione principale per assicurare efficienza e produttività e, quindi, invitano le Parti localmente impegnate nella contrattazione di secondo livello a privilegiare la presenza al lavoro nella prima determinazione dei premi di produttività.</p>