

Protocollo aggiuntivo-integrativo della Provincia di Mantova del contratto collettivo nazionale di lavoro – 24 aprile 2018 – per i dipendenti delle imprese artigiane del settore metalmeccanico e della installazione di impianti.

Tutte le parti firmatarie del presente accordo integrativo provinciale (CPL) dichiarano e confermano che

Il presente Accordo si configura come NUOVO strumento che le parti si danno per regolamentare le materie in esso comprese. Si dà atto pertanto che la stesura rappresenta un nuovo contratto integrativo provinciale e non come rinnovo del precedente.

C.N.A.

TRA

Rappresentata dal Presidente Signor

CONFARTIGIANATO

Rappresentata dal Presidente Signor CAPELLI, LORENZO

ASSISTITO DALLA FUNZIONARIA RELAZIONI SINDACALI DOTT.SSA NOVELLI LAURA
E

FIM-CISL ASSE DEL PO TERRITORIO MANTOVA

Rappresentata dal Segr. Generale

Monica Tonghini

FIOM-CGIL

Rappresentata dal Segr. Generale

Marco Massari

UILM-UIL di Mantova

Rappresentata dal Segr. Generale

Luciano Dipardo

DIPARTIMENTO ARTIGIANATO CGIL di Mantova

Rappresentate dai Funzionari :

Gerace Giovanni

Alessandra Grossi

Italo Fredi

Segreterie Territoriali Mantova CGIL- CISL ASSE DEL PO -UIL

Rappresentate dai Segr. :

Marco Dalzoppo Cisl

Mauro Mantovanelli Cgil

Paolo Soncini Uil

VISTO

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese artigiane del settore metalmeccanico e della installazione di impianti del 24 aprile 2018 nonché il Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per i dipendenti stessi, stipulato a Mantova il 1 settembre 1980 e successive modifiche del 28 gennaio 1985, 6 dicembre 1988, 9 febbraio 1993;

STIPULANO

Il presente “protocollo aggiuntivo-integrativo” al CCNL suddetto da valere per tutte le imprese del settore metalmeccanico ed installatori di impianti operanti nel territorio della Provincia di Mantova dal giorno _____, che vi svolgono le lavorazioni elencate nel CCNL stesso.

Il presente integrativo è finalizzato a promuovere in modo condiviso e sinergico i nuovi strumenti necessari a sviluppare in modo coerente la crescita del settore, garantendo performance imprenditoriali e maturazione professionale e culturale dei lavoratori.

Il Nuovo contratto Integrativo Provinciale rinnova l’impegno delle parti teso a fornire un nuovo strumento di confronto ponendo al centro delle relazioni sindacali la Bilateralità, la contrattazione del settore e gli accordi interconfederali siglati.

INDICE

PARTE PRIMA (comune)

Art 1	Decentramento Sviluppo economico Produttivo Investimenti
Art 2	Contributi sindacali
Art. 3	Permessi per Dirigenti Sindacali
Art. 3/bis	Rappresentanza Sindacale Aziendale
Art 4	Facilitazioni particolari per gli esami dei lavoratori studenti
Art 5	Classificazione – Testo per la mobilità professionale
Art. 6	Struttura delle voci retributive
Art. 7	Livelli retributivi—Nuovi Minimi contrattuali (vedi tabella allegata)
Ar. 7/bis	Superminimo Provinciale di categoria (vedi tabella allegata)
Art. 8	Modifica testo ex festività
Art. 9	Trasferte
ART. 10	Fondo di solidarietà
Art. 11	Regolazione del lavoro a domicilio
Art. 12	Mobilità

PARTE SECONDA (ex operai)

Art. 1	Lavoro Straordinario, notturno e festivo
Art. 2	Ferie
Art. 3	Aumenti periodici di anzianità
Art. 4	Igiene e sicurezza del lavoro
Art. 5	Treatmento economico in caso di malattia, di infortunio sul lavoro, e malattie professionali
Art. 6	Treatmento in caso di gravidanza e puerperio
Art. 7	Treatmento di fine rapporto (TFR)

PARTE TERZA (ex Impiegati)

Art. 1	Lavoro straordinario, notturno e festivo
Art. 2	Aumenti periodici di anzianità
Art. 3	Ferie
Art. 4	Malattia
Art. 5	Gravidanza

PARTE APPRENDISTI

Art. 1	Malattia e infortunio
--------	-----------------------

PARTE QUARTA

Art. 1	Assemblee -- Agibilità Sindacale
Art. 2	Costituzione Osservatorio Provinciale
Art. 3	Risoluzione delle controversie individuali
Art. 4	Clausola di inscindibilità
Art. 5	Durata e decorrenza

ALLEGATI :

PARTE PRIMA

Art. 1 - Decentramento - Sviluppo Economico Produttivo - Investimenti

Premesso che non sono in alcun caso poste in discussione l'autonomia dell'attività imprenditoriale del settore e le rispettive e distinte responsabilità di scelta e di decisione degli imprenditori artigiani, delle loro organizzazioni e delle OO.SS., maggiormente rappresentative del settore, le parti, valutate l'importanza che lo sviluppo dell'imprenditoria artigiana metalmeccanica ha assunto con le sue articolazioni produttive e di servizio nell'economia generale del settore e del Paese, concordano su un sistema di rapporti sindacali che tramite esami congiunti sulle materie di seguito elencate, consentano una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l'artigianato, finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali attraverso lo sviluppo delle imprese artigiane, l'acquisizione di tecnologie più avanzate ed il consolidamento delle strutture produttive e della loro autonomia.

Impegno delle parti al confronto ed all'esame congiunto, necessario per promuovere e rilanciare il settore manifatturiero del Paese, non solo in qualità di conto terzi ma soprattutto trasformando il supporto del settore artigiano in centralità di sviluppo del Made in Italy attraverso investimenti dettati dalla innovazione tecnologica e culturale che sviluppa trasversalmente progettazione e prospettiva. La formazione continua rappresenterà sempre più un elemento indispensabile sia per la progettualità delle aziende che per mantenere i livelli occupazionali.

Nell'ambito della realizzazione dei piani di riqualificazione e riconversione produttiva, nonché dei processi di riqualificazione professionale che investiranno i lavoratori, gli eventuali movimenti di manodopera a livello di territorio saranno oggetto di contrattazione tra le parti a livello di Organizzazioni sindacali, in relazione alle motivazioni e alle entità del fenomeno.

Impegno delle parti, a livello sindacale territoriale, al confronto e all'esame congiunto in ordine al controllo di tutte le fasi di un ciclo produttivo, anche se distribuito su più aziende, al fine di offrire gli strumenti per una contrattazione unificante e di merito alle condizioni economiche e normative di tutti i lavoratori interessati al ciclo stesso.

CNA e CONFARTIGIANATO forniranno informazioni sulle imprese che utilizzano il lavoro a domicilio: il numero dei lavoratori utilizzati, l'andamento del fenomeno e sui prevedibili riflessi occupazionali.

ART. 2 - Contributi sindacali

I contributi sindacali sono da calcolarsi così come previsto dal CCNL di settore.

I lavoratori che intendano iscriversi alle OO.SS. dovranno fare richiesta mediante delega debitamente sottoscritta in triplice copia; le OO.SS. provvederanno secondo la prassi in vigore a consegnare copia dell'iscrizione alla Ditta che, dal mese successivo alla consegna si attiverà a bonificare la quota prevista sull'IBAN fornito dalla Organizzazione sindacale interessata. ~~(se possibile prevedere il versamento della quota sindacale trimestrale per le imprese fino a 5 dipendenti)~~

Distribuzione del nuovo contratto Integrativo Provinciale

Il presente contratto - edito dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori (FIM-FIOM-CGIL DIPARTIMENTO ARTIGIANATO CGIL-UILM) sarà distribuito alle imprese ed ai lavoratori del settore a cura delle OO.SS. L'accordo, siglato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale produrrà i suoi effetti sulle aziende che applicheranno il CCNL dei settori METALMECCANICA, INSTALLAZIONE DI IMPIANTI.

Art. 3 – Permessi per dirigenti sindacali

É stabilito che i lavoratori dipendenti dalle imprese metalmeccaniche o installatrici di Impianti della provincia di Mantova, facenti parte di organismi direttivi sindacali provinciali, regionali o nazionali, hanno diritto a dei permessi retribuiti nella misura sei ore al mese cumulabili per trimestre.

I nominativi dei Dirigenti Sindacali saranno comunicati alle Imprese artigiane interessate e, per conoscenza, a CNA e CONFARTIGIANATO, a cura delle organizzazioni dei lavoratori stipulanti il presente contratto.

Art. 3bis - Rappresentanza sindacale aziendale

Nelle imprese che occupano da 5 a 10 dipendenti (compresi apprendisti e tempi determinati/somministrati) verrà nominata una RSA fra gli iscritti delle OO.SS. stipulanti il presente accordo. Detta nomina potrà beneficiare di 1,5 ore di permesso annuo per dipendente con un numero minimo garantito, pari a 16 ore annue. La lavoratrice o il lavoratore nominato potrà essere

punto di riferimento del RSB Territoriale al fine di promuovere la crescita dell'informazione e dell'azione sindacale nel settore.

Nelle aziende che occupano oltre 10 dipendenti, durante la vigenza del presente accordo, verrà definito un percorso condiviso tra le parti teso a valutare la possibilità di creare una struttura diversa dalla figura di RSA.

La persona nominata in qualità di RSA sarà comunicata a cura delle OO.SS. di settore alle rispettive imprese artigiane interessate e per conoscenza alle OO.SS. Datoriali.

Art. 4 - Facilitazioni particolari per gli esami dei lavoratori studenti

I lavoratori studenti, anche universitari, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in Atenei, scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio dei titoli legali di studio, possono usufruire, presentando certificazione di iscrizione all'anno scolastico in corso e di regolare frequenza, di permessi retribuiti per il giorno precedente e tutti i giorni di esami. Per gli studenti universitari si prevedono permessi retribuiti per i due giorni precedenti la sessione di esame e il giorno dello stesso.

A loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Art. 5 - Classificazione = Testo per la mobilità professionale

A) Mobilità professionale.

I Lavoratori (ex impiegati) inquadrati nella categoria 6^a intendendosi per tali i lavoratori di primo impiego, dopo un periodo di permanenza nella stessa di 12 mesi comprensivi del periodo di prova, passeranno automaticamente alla 5^a categoria.

I lavoratori (ex impiegati) in possesso di licenza di scuola media inferiore e di segretario/a d'azienda, nonché gli impiegati dopo 12 mesi dall'assunzione in 6^a categoria, saranno inquadrati in 5^a categoria.

Le parti concordano, in aggiunta a quanto previsto dall'Art. 17 del CCNL vigente, che i lavoratori ex impiegati in possesso di Diploma di scuola media superiore non possono essere assegnati a categorie inferiori alla Quarta se svolgono mansioni inerenti il Diploma conseguito.

Trascorsi 24 mesi di ininterrotta permanenza, oppure 36 mesi a fronte di permanenza saltuaria nella mansione alle condizioni precedentemente descritte i lavoratori saranno assegnati alla 3^a Categoria.

I lavoratori (ex impiegati) in possesso di laurea saranno assegnati a categoria non inferiore alla 3^a sempreché le mansioni svolte siano inerenti alla laurea conseguita.

I lavoratori (ex operai) inquadrati nella 6^a categoria della classificazione unica, dopo 24 mesi di permanenza nella stessa acquisiranno il passaggio alla 5^a categoria. Il 7 livello risulta abolito.

Art. 6 - Struttura delle voci retributive

Le tabelle salariali degli operai ed impiegati sono composte dalle seguenti voci salariali:

- a) Retribuzione tabellare
- b) superminimo provinciale di categoria (v. art. 8 bis)

- c) Premio produzione collettivo Regionale (vedi allegato)
- d) Scatti di anzianità

Art. 7 - Livelli retributivi

Si fa riferimento alle tabelle retributive nazionali

INSERIRE TABELLA

Art. 7 bis - Superminimo Provinciale di categoria

Viene definito un unico Superminimo di categoria. Detto Superminimo verrà di nuovo rivalutato nel prossimo contratto provinciale da parte delle parti contraenti. Il superminimo troverà applicazione sulle retribuzioni degli apprendisti a partire dalla sottoscrizione del presente Accordo.

Viene altresì definito un unico Superminimo per entrambe le Associazioni datoriali firmatarie del presente accordo.

Il nuovo Superminimo di categoria mensile viene fissato nelle seguenti misure:

LIVELLO	IMPORTO
1	21,42
2	19,89
2B	16,73
3	15,49
4	13,74
5	12,81
6	11,81

Gli importi sopra indicati, così come gli altri elementi della retribuzione (paga base, indennità di contingenza e scatti di anzianità), saranno ragguagliati, per ciascun mese, alle ore di servizio effettivamente prestate o comunque da retribuire.

Art. 8 – Ex festività

Al 3° comma del CCNL capitolo ex festività, la data del 31 gennaio viene modificata con 30 aprile.

Art. 9 – Trasferte

All'operaio comandato in servizio fuori dalla sede, stabilimento o cantiere dell'impresa per il quale è stato assunto o successivamente trasferito compete il rimborso delle spese sostenute e normalmente autorizzate.

A) SPESE DI VIAGGIO; l'operaio ha diritto al rimborso delle spese di viaggio sostenute con

i normali mezzi di trasporto;

B) ORE DI VIAGGIO: corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo di viaggio coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine

Le ore di viaggio eccedenti il normale orario di lavoro (giornaliero e settimanale) saranno retribuite come ore ordinarie con esclusione di qualsiasi maggiorazione.

C) VITTO E ALLOGGIO: le spese di vitto e alloggio sostenute durante la missione di trasferta saranno rimborsate dall'impresa in base alle spese vive accertate o secondo accordi particolari.

D) MEZZI DI TRASPORTO PROPRI: nel caso in cui il lavoratore autorizzato dall'azienda si avvalga di mezzi propri di trasporto, verrà effettuato il rimborso delle spese relative mediante una indennità chilometrica da convenirsi tra l'impresa e l'interessato.

Le imprese di servizio o manutenzione che hanno in permanenza il personale in attività fuori sede potranno convenire con gli interessati, anziché dei rimborsi spese, particolari indennità giornaliere di trasferta anche mediante la determinazione di percentuali da applicarsi sulle paghe tabellari.

E) PERMESSI E LICENZE DURANTE LA TRASFERITA: si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL art 30.

Art. 10 - Cassa di assistenza mutualistica COMII.

Le parti firmatarie della presente intesa, con la sottoscrizione di un nuovo accordo Integrativo Provinciale, ritengono superata, e non più utilizzabile, la cassa di assistenza COMII. Con la Istituzione degli ENTI BILATERALI, per i firmatari del presente accordo, si esaurisce il ruolo precedentemente assunto dalla Cassa di assistenza. Pertanto tutti gli aspetti legati al sostegno al reddito e alla difesa delle retribuzioni dei lavoratori gli Enti Bilaterali sostituiscono e costituiscono le regole da adottare, da assumere e applicare.

Art 11 - Regolamentazione del lavoro a domicilio

A - Regolamento del lavoro a domicilio

Per la definizione e l'applicazione del lavoro a domicilio ai fini della presente intesa, si fa riferimento a quanto in proposito disposto dalla legge 18-12-1973 n. 877 e provvedimenti contrattuali e/o di Legge successivamente emanati.

B – Le parti stabiliscono sin d'ora che per eventuali necessità delle Ditte di utilizzo del Lavoro a Domicilio, le stesse, si confronteranno al fine di definire e sottoscrivere specifici accordi che regolamentino, in tutte le sue parti, tale Organizzazione del lavoro.

Regolamentazione del LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Le parti in riferimento alla pandemia in atto ma nella logica di costruire una organizzazione del lavoro futura che possa permettere lo svolgimento di alcune attività anche al di fuori degli ambiti lavorativi, concordano di verificare le condizioni affinché si possa definire un accordo specifico per

l'attuazione dello SMART WORKING. Resta comunque inteso che questo tipo di organizzazione del lavoro non potrà in nessun modo ridurre i diritti dei lavoratori e verrà definito e sottoscritto solo in funzione delle norme che regolamentano la materia.

Art. 12 – Mobilità

Impegno delle parti firmatarie del presente protocollo verso il reimpiego dei lavoratori interessati a processi di mobilità territoriale ed interaziendale.

PARTE SECONDA (ex operai)

Art. 1 - Lavoro Straordinario, notturno e festivo

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario settimanale di cui all'art.18 del CCNL. Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso dovrà essere contenuto entro i limiti massimi di 230 ore annue e di 10 ore settimanali e 2 giornaliere.

Nessun dipendente può rifiutarsi - salvo giustificato motivo di impedimento - di effettuare lavoro straordinario, notturno e festivo nei limiti previsti dalla legge e nel comma precedente.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Per il lavoro straordinario notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla paga globale di fatto:

- lavoro straordinario oltre l'orario contrattuale settimanale e/o giornaliero **25%**
- lavoro prestato nel giorno di sabato (sempreché non si tratti di recupero di ore godute in permesso) **40%**
- lavoro notturno **25%**
- lavoro notturno a turni **20%**
- lavoro festivo **50%**
- lavoro straordinario notturno e festivo **60%**

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Il lavoro festivo in giorno di domenica con riposo compensativo è consentito solo nei casi previsti dalla legge.

Art. 2 – Ferie

L'operaio ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di ferie pari a 4 settimane (160 ore) a prescindere dall'anzianità di servizio. Le singole giornate di ferie sono ragguagliate a 8 ore.

I giorni festivi di cui al CCNL vigente che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Verrà pertanto programmato, ove l'organizzazione del lavoro lo consenta, un calendario delle ferie entro il mese di Aprile di ogni anno. I lavoratori potranno pertanto presentare le loro richieste di ferie entro il mese di Marzo di ogni anno. In caso di mancata richiesta da parte del lavoratore, entro i termini previsti dalla vigente normativa comporterà per lo stesso un diverso periodo rispetto alla programmazione determinata.

La Ditta si impegna a comunicare la conferma delle ferie programmate da ogni singolo addetto entro il mese di Aprile di ogni anno.

Qualora non fosse possibile, per aspetti organizzativi della Ditta procedere con la programmazione, sarà cura della Ditta stessa Programmare con ogni singolo addetto (Impiegati/Operai) il diverso periodo di godimento delle ferie stesse.

L'ulteriore settimana di ferie ed i permessi individuali retribuiti di cui all' art. 18 del CCNL dovranno essere fruiti entro il 30 aprile di ogni anno e saranno decisi dal lavoratore interessato, tenendo conto delle esigenze di lavoro dell'azienda.

All'operaio che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno dodici mesi consecutivi presso l'azienda, di norma spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni spetterà all'operaio il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via eccezionale l'operaio non sia ammesso al godimento della 4 settimana di ferie e dei permessi retribuiti entro il 30 aprile di ogni anno, si conviene che il periodo di fruizione può essere stabilito entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

Qualora l'operaio cada in malattia o infortunio non sul lavoro durante il periodo di fruizione delle ferie, le stesse saranno interrotte purchè vengano espletate le procedure comunicative e documentali previste per tali soluzioni.

Le ferie sono retribuite con la paga globale di fatto.

Ferie solidali

L'accordo fa riferimento a quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

Art. 3 - Aumenti periodici di anzianità

L' Accordo fa riferimento a quanto previsto dal CCNL.

Art 4 - Igiene e sicurezza del lavoro

Fermo restando che l'aspetto sicurezza sul lavoro e l'applicazione delle regole fondamentali al fine di tutelare i lavoratori rappresenta un impegno costante sul versante della formazione degli stessi, sull'utilizzo dei DPI, sulla sicurezza degli impianti, le parti ritengono opportuno tenere costantemente monitorata la situazione.

La costituzione del Comitato Provinciale, con Delibera del 16 Giugno 2020, definisce in modo preciso le linee di indirizzo ed il modus operandi sia delle strutture che delle figure preposte per una corretta e funzionale applicazione dei protocolli definiti a livello nazionale dalle parti sociali.

Rimane pertanto compito delle parti firmatarie del presente Contratto Integrativo Provinciale verificare costantemente la corretta applicazione delle normative date.

Art 5 - Trattamento economico in caso di malattia, di infortunio non sul lavoro, di infortunio sul lavoro e malattie professionali

Per le norme sulla comunicazione dell'insorgenza dello stato di malattia e sulla conservazione del posto si fa riferimento all'art.57 del CCNL di cui all'accordo del 24 aprile 2018.

Al dipendente assente dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro oppure per infortunio sul lavoro o malattia professionale compete il seguente trattamento economico:

1) Operai

A) **Malattia o infortunio non sul lavoro** - Una indennità integrativa pari alla differenza tra quanto percepito dall'I.N.P.S. e il normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito qualora avesse prestato servizio.

Detta indennità integrativa verrà corrisposta per un periodo massimo di 120 giorni. Per i successivi il dipendente fruirà solamente del trattamento economico effettuato dall'I.N.P.S. Trascorso il 180° giorno di malattia indennizzato da quest'ultimo Istituto, al dipendente che continua a rimanere assente dal lavoro a causa del permanere delle sue condizioni di infermità verrà corrisposto, limitatamente ai 30 giorni di calendario immediatamente successivi a quelli indennizzati dell'I.N.P.S. il 50% della retribuzione lorda che avrebbe percepito in questi 30 giorni qualora avesse ripreso servizio.

B) **Infortunio sul lavoro a malattia professionale** - Una indennità integrativa pari alla differenza tra quanto percepito dall'I.N.A.I.L. e il normale trattamento economico complessivo lordo che avrebbe percepito qualora avesse prestato servizio.

2) Apprendisti

Per gli apprendisti operai le indennità da prendere a riferimento sono le medesime degli operai di cui al precedente punto 1) LETTERE A E B

Per quanto riguarda il pagamento della malattia nei primi tre giorni, per gli Operai e gli Apprendisti Operai, (definiti di carenza e non integrati dall'INPS), le parti sottoscrivono quanto segue: Indipendentemente dal numero dei giorni indicati nel certificato medico, e quale condizione di miglior favore rispetto al vigente CCNL, le Aziende corrisponderanno ai lavoratori di cui sopra i tre giorni di carenza nella misura del 100% di quanto avrebbero percepito se avessero svolto la normale attività:

le parti confermano che in caso di regolamentazione nazionale in materia di trattamento economico per malattia e infortunio, qualora le normative nazionali risultassero di miglior favore le stesse verrebbero assunte dal presente accordo.

Art. 6 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

L'accordo fa riferimento a quanto previsto dalla normativa vigente in materia e dal CCNL.

Art. 7 - Trattamento di fine rapporto

L' Accordo fa riferimento a quanto previsto dal CCNL.

Parte terza (ex impiegati)

Art. 1 - Lavoro straordinario notturno e festivo

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite di cui all' art.18 del CCNL.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Nessun lavoratore può rifiutarsi salvogiustificato motivo di impedimento di effettuare il lavoro straordinario notturno e festivo.

E consentito il lavoro straordinario nei limiti di 2 ore giornaliere e 10 settimanali.

Fermi restando i limiti di cui sopra viene fissato un limite massimo annuale di ore 230 per ciascun lavoratore. Per detto limite viene istituito un recupero nella misura del 20% quale riposo compensativo non retribuito; il riposo compensativo deve essere effettuato nel corso di ogni singolo trimestre tenendo conto delle esigenze tecniche aziendali. Detto recupero per le aziende di installazione, riparazione e servizi si effettuerà nel corso di ogni anno tenendo conto delle esigenze tecniche aziendali. Comunque il recupero nei due casi sopracitati non potrà essere inferiore ad una giornata.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività.

Non si considera lavoro festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli impiegati che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Le maggiorazioni percentuali da applicare per gli impiegati sono le medesime previste per la categoria operai di cui all'art. 1 del presente Accordo con la sola eccezione del lavoro svolto nella giornata di sabato.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (lunedì-venerdì) è ammesso il lavoro straordinario nella giornata del sabato; il lavoro straordinario effettuato nella giornata del sabato potrà avere durata superiore alle 2 ore e sarà retribuito con una maggiorazione del 25% per le prime 3 ore e nel caso che la prestazione superi le prime 3 ore tutte le ore successive saranno retribuite con una maggiorazione del 50%.

Art. 2 - Aumenti periodici di anzianità

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo, il riferimento di questo specifico argomento, sarà l'applicazione di quanto previsto dal CCNL vigente.

Art. 3 – Ferie

Per quanto concerne le ferie spettanti al personale della categoria impiegati l'Accordo fa riferimento a quanto previsto dal CCNL.

Art. 4 – Malattia

Per le norme sulla comunicazione dell'insorgenza dello stato di malattia si fa riferimento all'art.73 del CCNL di cui all'accordo del 24 aprile 2018

Trattamento di malattia e infortunio Impiegati

In caso di interruzione del servizio, dovuto a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di comporto per sommatoria pari a 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Per il periodo di cui sopra compete all'impiegato:

- a) intera retribuzione globale per i primi tre mesi;
- b) 2/3 della retribuzione globale per i successivi 3 mesi;
- c) 50% della retribuzione globale per il 7° mese.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro dell'impiegato, soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

L'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, avrà diritto alla conservazione del posto:

- 1) In caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato da parte dell'istituto assicuratore.

Avrà inoltre diritto ad una indennità integrativa pari alla differenza tra quanto percepito dall'I.N.A.I.L. e il normale trattamento economico complessivo lordo che avrebbe percepito qualora avesse prestato servizio.

Detta indennità integrativa verrà corrisposta nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui a punti 1) e 2).

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Le parti convengono inoltre che a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore ai quattro mesi

senza maturazione di alcun istituto contrattuale. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti la materia.

Per gli impiegati coperti da assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, per dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Art. 5 - Gravidanza

L'accordo fa riferimento a quanto previsto dalla normativa vigente in materia e dal CCNL

PARTE APPRENDISTI

Art. 1 – Malattia e infortuni

Valgono le norme dell'art 5 parte II del presente accordo Provinciale.

Progressione della retribuzione (vedi tabelle allegate)

PARTE QUARTA

Art 1 Assemblee/AGIBILITA' SINDACALE

Fermo restando il diritto alle assemblee sancito sia dal Contratto che dalle Leggi vigenti in materia, le parti stabiliscono che Cinque (5) delle ore previste per Legge pari a Nr 10 annue, comunque effettuate nei singoli luoghi di lavoro e saranno prioritariamente dedicate anche alle provvidenze che gli Enti bilaterali forniscono ai lavoratori e alle Aziende. Sarà pertanto cura delle aziende garantire ai lavoratori e alle OO.SS firmatarie del presente accordo, la messa a disposizione di un locale idoneo per consentire l'effettuazione dell'assemblea.

Art 2 Costituzione Osservatorio Provinciale

Le parti si impegnano al fine di creare una struttura che permetta una valutazione ed un monitoraggio costante dell'andamento del settore artigiano metalmeccanico nella nostra provincia verrà costituito un osservatorio composto dalle parti sociali in numero paritetico di nr

L'osservatorio, se lo riterrà opportuno, potrà avvalersi di personale tecnico in grado di fornire momenti di ricerca per una precisa e puntuale valutazione dell'andamento dei mercati, delle innovazioni tecnologiche in atto e dei mutamenti strutturali. L'osservatorio potrà confrontarsi con le strutture EBA/OPTA presenti.

Si precisa che i componenti dell'osservatorio forniranno il loro apporto in modo gratuito.

La composizione dell'osservatorio dovrà vedere la presenza delle parti sociali firmatarie il contratto provinciale.

Art 3 Risoluzione delle controversie individuali

Le parti, ferme restando le normative contrattuali e di leggi vigenti, ritengono opportuno sperimentare la costituzione di una commissione tra rappresentanze Aziendali e rappresentanze sindacali che permetta, prima di adire ai livelli istituzionali competenti, di dirimere e/o tentare di risolvere eventuali controversie in atto tra le parti.

Si precisa sin d'ora che in carenza di una positiva risoluzione della controversia ogni parte sarà legittimata ad agire nelle sedi istituzionali competenti.

Detta commissione sarà paritetica e composta da nr 5 componenti in rappresentanza di ogni parte sociale interessata. Al confronto con la commissione potranno essere presenti sia il lavoratore che l'Azienda. La commissione, qualora lo ritenesse opportuno, potrebbe sentire anche testimonianze atte a comprendere nel miglior modo possibile le ragioni delle parti.

Il presidente della commissione sarà designato di volta in volta, a maggioranza, dei componenti la commissione. Le parti, qualora lo ritenessero opportuno, potrebbero, solo con accordo unanime, delegare presidente una figura professionale esterna.

Art 4 Clausola di inscindibilità

Le disposizioni del presente contratto, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlative ed inscindibili tra loro. Non ne è ammessa l'applicazione parziale.

Per tutto quanto non riportato nel presente accordo valgono le norme previste dal CCNL NAZIONALE, dalla contrattazione di livello regionale, dagli accordi e/o circolari interconfederali vigenti.

Rimangono valide comunque eventuali condizioni di miglior favore.

Art 5 Durata e scadenza

Il presente Accordo avrà validità a far data dal giorno 01.09-2021 ~~31/12/2023~~ fino al giorno 31/12/2023 ed avrà durata triennale.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Sarà compito delle organizzazioni firmatarie presentare, prima della scadenza, la piattaforma per il rinnovo del presente accordo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Copia del presente accordo verrà depositato presso il locale ISPETTORATO DEL LAVORO entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo ai sensi e per gli effetti degli usi consentiti dalle vigenti normative di Legge.

ALLEGATI:

CCNL Area Meccanica (settori Metalmeccanica, Installazione di impianti, Orafi Argentieri e affini)
Nuovo Art. 27. REGOLAMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE.
Roma 15.01.2015