

Ccnl industria metalmeccanica: rinnovo contrattuale per il triennio 2013-2015

di Nicola Porelli

In data 5 dicembre 2012 è stato rinnovato il contratto dei metalmeccanici dell'industria per il triennio 2013/2015.

Si sotto riporta una sintesi delle principali novità.

Parti firmatarie	FIM- CISL UILM FISMIC UGL-METALMECCANICI E FEDERMECCANICA La FIOM-CGIL non ha firmato il rinnovo contrattuale.				
Incremento dei minimi per livello	Categoria	1.a tranche dal 1° gennaio 2013	2.a tranche dal 1° gennaio 2014	3.a tranche dal 1° gennaio 2015	TOTALE
	1a	21,88	28,13	31,24	81,25
	2a	25,59	32,91	36,56	95,06
	3a	30,19	38,81	43,13	112,13
	4a	31,94	41,06	45,63	118,63
	5a	35,00	45,00	50,00	130,00
	5aS	38,72	49,78	55,31	143,81
	6a	41,56	53,44	59,38	154,38
	7a	45,94	59,06	65,63	170,63
	Aumento dei minimi del 7,1% con il recupero dello scostamento 2010-2012 e l'inflazione prevista 2013-2015. È prevista la possibilità di differire fino ad un massimo di 12 mesi gli incrementi previsti a gennaio 2014 e 2015, ma al termine dei periodi di differimento i minimi tabellari dovranno essere uguali per tutti.				
Elemento perequativo	Dal gennaio 2014 l'Elemento perequativo da pagarsi a coloro che non hanno retribuzioni aggiuntive rispetto al CCNL, viene innalzato da 455 a 485 euro.				
Conglobamento EDR	A decorrere dall'1/1/2013 l'importo dell'Elemento distinto della retribuzione di cui all'accordo interconfederale del 31/7/1992, sarà conglobato nei minimi tabellari.				
Contributo mètaSalute	Dal gennaio 2013: due euro mensili a "carico azienda" per ogni lavoratore che abbia aderito e un euro a carico del lavoratore aderente. Dal gennaio 2015: quattro euro mensili a "carico azienda" per ogni lavoratore che abbia aderito e due euro a carico del lavoratore aderente. Dal gennaio 2016: sei euro mensili a "carico azienda" per ogni lavoratore che abbia aderito e tre euro a carico del lavoratore aderente.				
Tempo determinato e somministrazione	I termini ridotti di intervallo nella successione di contratti a termine (art. 5, c. 3, ultimo periodo, D.Lgs. 368/2001) con il medesimo lavoratore si applicano nei casi				

	<p>di assunzione in sostituzione di lavoratori assenti nonché nei casi di assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni, iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'Aspi ed in ogni altro caso previsto da accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>Sia per il tempo determinato che per la somministrazione è rinviata alla contrattazione aziendale la eventuale definizione di quanto previsto dall'art. 1,c. 1.bis, D.Lgs. 368/2001 come modificato dalla L. 92/2912 ("acausale").</p>
Part-time	<p>E' stata ampliata la percentuale di accoglimento garantito della richiesta avanzata dal lavoratore per la trasformazione del rapporto a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale: 4% nelle aziende con più di 100 dipendenti; 3% nelle aziende fino a 100 dipendenti.</p>
Inquadramento	<p>Entro i termini della stesura contrattuale e comunque a decorrere dal gennaio 2014, è stato stabilito di introdurre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una categoria intermedia tra la 3a e la 4a, denominata 3aS; - una categoria e un articolo contrattuale specifico per i quadri, l'8.a categoria. <p>Sono stati inoltre specificati e chiariti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli automatismi nel passaggio tra la 1a e 2a categoria e tra la 2a e la 3a; - i profili professionali aggiornandoli e cancellando quelli ormai inadeguati. <p>E' prevista l'istituzione di una Commissione per individuare, dal gennaio 2014, di una categoria intermedia tra la 4a e la 5a.</p>
Orario di lavoro e permessi	<p>Incentrato su uno scambio sulla flessibilità tra le esigenze dell'impresa e del mercato e quelle dei lavoratori. I lavoratori potranno contare sulla flessibilità di orario in ingresso e in uscita, mentre le aziende vedranno aumentare di 16 ore/anno gli attuali limiti per l'orario plurisettimanale e lo straordinario, con possibilità di utilizzare un mix dei due istituti (fino a 120 euro l'anno). Tale ulteriore disponibilità da parte del lavoratore verrà retribuita con una maggiorazione del 58% del salario orario.</p> <p>E' stata confermata la durata massima dell'orario ordinario in 40 ore settimanali, e nel contempo sono introdotte modifiche all'orario plurisettimanale e straordinario.</p> <p>Orario plurisettimanale e straordinario L'orario plurisettimanale, la cui media è di 40 ore settimanali di lavoro ordinario in un periodo non superiore a 12 mesi, potrà essere attivato per ragioni produttive, per un massimo di 80 ore annue per un massimo di 48 ore settimanali. Nel caso in cui nel corso dell'anno vengano disposte dalla Direzione aziendale anche ore di straordinario in regime di "quote esenti", il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun lavoratore per entrambi gli istituti non potrà eccedere le 120 ore annue nelle aziende con oltre 200 dipendenti e le 128 ore annue nelle aziende fino a 200 dipendenti. Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale, sarà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì <p>e del</p> <ul style="list-style-type: none"> - 25% per le ore prestate al sabato. <p>Nel caso di orario plurisettimanale per necessità improvvise le suddette maggiorazioni saranno elevate rispettivamente alla misura onnicomprensiva del 20% e del 30%.</p> <p>Permessi annui retribuiti Il nuovo accordo prevede la possibilità di utilizzare fino a 5 permessi annui a gestione collettiva; di questi, in funzione delle esigenze produttive e organizzative, fino a tre permessi potranno essere resi non fruibili entro l'anno e il relativo</p>

	<p>pagamento avverrà con la retribuzione del mese di dicembre qualora il lavoratore entro il mese di novembre non ne chieda l'accantonamento nell'apposito conto ore individuale successivamente definito.</p> <p>I rimanenti permessi a gestione individuale (che saliranno a 8) e che sono quindi a disposizione del singolo lavoratore, sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 10 giorni prima (e non più 15 come in precedenza).</p> <p>Deve essere sempre rispettata la percentuale massima di assenza, ma nell'ambito della stessa sarà data priorità alle richieste motivate dalle necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea e per i lavoratori migranti dalla necessità di svolgere le attività burocratiche connesse alla loro condizione nonché per festività previste dalla religione di appartenenza.</p> <p>Nel caso di improvvisi eventi morbosi dei figli fino al compimento dei 13 anni, o di altri familiari conviventi entro il primo grado, il lavoratore potrà chiedere i permessi senza un lungo preavviso, ma semplicemente avvertendo l'azienda entro 2 ore dall'inizio del turno di lavoro.</p> <p>Nel caso di lutti familiari, i permessi verranno concessi con semplice preavviso dei giorni che si intendono utilizzare. Essi dovranno essere utilizzati entro 15 giorni dal decesso, (30 per i lavoratori stranieri).</p>
<p>Malattia e infortunio non sul lavoro</p>	<p>Sono stati aumentati i periodi di trattamento economico al 100% che sono pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 122 giorni di calendario (cioè 4 mesi) per anzianità aziendale fino a 3 anni; - 153 giorni di calendario (cioè 5 mesi) per anzianità aziendale tra 3 e 6 anni; - 214 giorni di calendario (cioè 7 mesi) per anzianità aziendale oltre i 6 anni. <p>Per gli eventuali periodi di malattia successivi e fino a che il lavoratore abbia diritto alla conservazione del posto (che è rimasta calcolata come nel precedente CCNL) il trattamento è stato elevato dall'attuale 50 all'80% e comunque sono stati particolarmente garantiti i ricoveri ospedalieri da 10 a 61 giorni che sempre saranno pagati al 100%.</p> <p>E' stato superato il cosiddetto meccanismo della "sommatoria", cioè la somma delle malattie nel triennio precedente l'ultimo evento, come criterio per la determinazione del trattamento economico della malattia e si è quindi tornati al calcolo per singolo evento o comunque per eventi interrotti da una ripresa del lavoro non superiore a 61 giorni di calendario.</p> <p>E' stato rafforzato il meccanismo, già previsto nel CCNL, per contrastare abusi e assenteismo, prevedendo che per ciascun anno (dal 1 gennaio al 31 dicembre) siano pagati al 100% i primi tre giorni di malattia per le prime 3 malattie di durata fino a 5 giorni.</p> <p>Per la 4a malattia fino a 5 giorni nell'anno è previsto il pagamento dei "giorni di carenza" al 66% mentre la 5.a e le eventuali, successive malattie fino a 5 giorni nell'anno, il pagamento "dei giorni di carenza" sarà nella misura del 50%.</p> <p>Sono state escluse tutte quelle malattie gravi, brevi e ricorrenti come per esempio l'emodialisi e tutte quelle malattie già elencate nei precedenti contratti, ai quali abbiamo aggiunto tutti gli eventi di malattia legati allo stato di gravidanza e abbiamo anche tempo fino alla stesura per inserire a questo elenco ulteriori malattie gravi, brevi e ricorrenti.</p> <p>E' stata adeguata la parte relativa alla comunicazione dell'assenza, da realizzarsi entro la fine del turno di lavoro previsto e l'invio del protocollo del certificato elettronico entro il secondo giorno.</p>
<p>Trasferta</p>	<p>Da gennaio 2014:</p> <ul style="list-style-type: none"> - trasferta intera 42,80 euro; - quota per il pasto meridiano o serale 11,72 euro;

	- quota per il pernottamento 19,36 euro.
Reperibilità	A decorrere dal 1° gennaio 2014, sarà aumentato il compenso specifico per lo svolgimento dei turni di reperibilità.
Lavoro notturno	Dal 1° gennaio 2013, per i lavoratori turnisti, la percentuale di maggiorazione sarà elevata nella misura onnicomprensiva rispettivamente: <ul style="list-style-type: none"> - 20% per lavoro notturno; - 60% per lavoro notturno festivo; - 35% per lavoro notturno festivo con riposo compensativo. Ad esclusione delle attività di gestione e manutenzione, per le ore cadenti dalle 22.00 alle ore 6.00, le suddette percentuali sono elevate alla misura onnicomprensiva del 25%, 65% e 40%.
Dimissioni e convalida	La convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali (art. 4, c. 17, L.92/2012) può essere validamente effettuata in sede aziendale se il lavoratore è assistito da un componente della rappresentanza sindacale unitaria.
Apprendistato	Le parti firmatarie hanno rivisto la normativa sull'apprendistato, adeguandola alle disposizioni della legge n. 92/2012 e del testo Unico di cui al D.Lgs. n. 167/2011. Pertanto, fissato il periodo minimo di apprendistato a 6 mesi, viene ridotto a 36 mesi il periodo massimo, con ulteriore diminuzione di 6 mesi per i diplomati e i laureati. Sono stati ridefiniti i trattamenti economici.

Nicola Porelli
ADAPT Professional Fellow