

**METALLHANDWERK – METALMECCANICA ARTIGIANATO**

INFORMAZIONI			
<b>PARTI STIPULANTI</b>	CONFARTIGIANATO Autoriparazioni; CONFARTIGIANATO Metalmeccanica di produzione, CONFARTIGIANATO Impianti; CONFARTIGIANATO Orafi; CONFARTIGIANATO FE.NA.OD.I.; CNA Produzione; CNA ISTALLAZIONE e impianti; CNA Servizi alla comunità; CNA Artistico e tradizionale; CNA Benessere e sanità, CASARTIGIANI; FIOM-CGIL; FIM-CISL; UILM-UIL.	<b>DATA</b>	01.01.2010
ASSUNZIONE			
<b>PERIODO DI PROVA</b>	<p>La durata del periodo di prova è regolata come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ per le categorie professionali operaie inquadrato nel 6° e nel 5° livello: 4 settimane;</li> <li>➤ per le categorie professionali operaie inquadrato a partire dal 4° livello: 6 settimane;</li> <li>➤ per i lavoratori con qualifica di impiegati: 3 mesi.</li> </ul> <p>Per gli apprendisti professionalizzanti il periodo di prova non superiore ai 3 mesi.</p> <p>Al fine di incentivare il reinserimento nel mercato del lavoro dei soggetti disoccupati, nel caso di assunzione di lavoratori che percepiscono il Reddito di cittadinanza oppure l'indennità di disoccupazione NASpl/Dis-Coll è facoltà del datore di lavoro estendere il loro periodo di prova fino ad una durata massima di 3 mesi. Ciò a condizione che tra le due parti non siano intercorsi precedenti rapporti di lavoro</p>		
ORARIO DI LAVORO			
<b>ORARIO ORDINARIO</b>	40 ore settimanali		
<b>FLESSIBILITÀ</b>	<p>Consentita per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa aziendale, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 120 ore nell'anno. I riposi compensativi saranno concessi entro 6 mesi e, per le ore prestate oltre l'orario contrattuale, verrà corrisposta la maggiorazione del 10%. Sono, inoltre, concesse 16 ore annue di permesso retribuito, incrementate di altre 8 ore annue nei confronti del lavoratore che partecipi ad un regime di flessibilità superiore alle 40 ore.</p> <p>In alternativa, l'azienda al fine di adeguare le capacità aziendali all'utilizzo degli impianti, alle esigenze dell'andamento produttivo e di mercato e alle previsioni di vendita, potrà ricorrere, anche per singoli reparti, tipi di lavorazioni o gruppi di lavoratori, a regimi di flessibilità con compensazione di orario nei 12 mesi tali da lasciare invariato mediamente il normale orario di lavoro.</p> <p>Tali regimi di orario non potranno superare il limite di 45 ore settimanali ed essere inferiore a 35 ore settimanali; le compensazioni potranno attuarsi anche tramite altre modalità equivalenti.</p>		
<b>LAVORO SUPPLEMENTARE</b>	La prestazione di lavoro supplementare non potrà superare il 50% del normale orario di lavoro, esso normale orario contrattuale verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno in caso di lavoro straordinario.		
<b>LAVORO STRAORDINARIO</b>	Limiti al lavoro straordinario: 2 ore giornaliere, 10 ore settimanali e 230 ore annue per ciascun lavoratore con possibilità di recupero con riposo compensativo non retribuito nel limite del 20% delle medesime. - maggiorazione 25% diurno - maggiorazione 45% festivo (oltre 8 ore) - maggiorazione 55% notturno (oltre 8 ore) - maggiorazione 25% ore di sabato (orario su 5 gg.) per le prime 3 ore e maggiorazione 50% per le ore successive		
<b>LAVORO NOTTURNO</b>	maggiorazione 15%		
<b>LAVORO FESTIVO</b>	maggiorazione 45%		
ASSENZE			

<b>RIDUZIONE ORARIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 32 ore in sostituzione delle ex festività a tutte le aziende</li> <li>➤ 16 ore annue che verranno utilizzati, sulla base di intese da convenirsi secondo le esigenze tecnico-produttive dell'impresa, per riassorbire situazioni contingenti di contrazione dell'attività aziendale.</li> </ul>
<b>CONGEDO MATRIMONIALE</b>	15 giorni di calendario consecutivi remunerati con la retribuzione di fatto (pari a 80 ore per gli ex Operai)
<b>DIRITTO ALLO STUDIO</b>	150 ore fruibili in un triennio
<b>PERMESSI STUDIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ giorno per prove esame</li> <li>➤ 20 ore annue di permesso retribuito</li> </ul>
<b>PERMESSI SINDACALI</b>	5 ore mensili per dirigenti nazionali, regionali, provinciali (imprese con almeno 8 dipendenti, compresi gli apprendisti)
<b>ASSEMBLEE SINDACALI</b>	10 ore annue
<b>ASPETTATIVA NON RETRIBUITA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ min 1 mese e max 6 mesi per documentate e gravi necessità personali e/o familiari</li> <li>➤ max 12 mesi per malattia/infortunio di durata superiore al periodo di comporto, periodo continuativo e non frazionabile</li> <li>➤ max 4 mesi per malattia di durata superiore al periodo di comporto - periodo congruo per tossicodipendenza e familiari tossicodipendenti</li> <li>➤ max 6 mesi nel caso in cui il lavoratore abbandoni il luogo di lavoro senza più presentarsi e non manifesti entro le 72 ore le dimissioni nel rispetto delle procedure telematiche richieste dalla normativa vigente, mettendo di fatto il datore di lavoro nelle condizioni di dover effettuare un licenziamento per giusta causa. La sospensione non retribuita in tale circostanza costituisce a tutti gli effetti provvedimento disciplinare, che può essere adottato a condizione che venga rispettata la procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.</li> </ul>
<b>COMPORTO</b>	<p>Ex Operai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ malattia: conservazione del posto per un periodo di 9 mesi. In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.</li> <li>➤ malattia professionale: periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;</li> <li>➤ infortunio: fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.</li> </ul> <p>Ex Impiegati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti</li> <li>➤ 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni compiuti</li> <li>➤ 10 mesi complessivi, in caso di più assenze, nell'arco di 24 mesi</li> <li>➤ malattia professionale: periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;</li> <li>➤ infortunio: fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.</li> </ul>
<b>CESSAZIONE RAPPORTO</b>	
<b>PREAVVISO</b>	<p>Operai (i termini di disdetta potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 6 giorni in caso di anzianità di servizio presso l'impresa fino a 5 anni;</li> <li>➤ 8 giorni in caso di anzianità oltre i 5 anni e fino a 10 anni;</li> <li>➤ 10 giorni in caso di anzianità oltre i 10 anni.</li> </ul> <p>Impiegati (i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese):</p> <p>a) Fino a 5 anni di servizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Quadro, 1a e 2a categoria: 1 mese e 1/2;</li> <li>➤ 3a, 4a, 5a, e 6a categoria: 1 mese.</li> </ul> <p>b) Da 5 a 10 anni di servizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Quadro, 1a e 2a categoria: 2 mesi;</li> <li>➤ 3a, 4a, 5a, e 6a categoria: 1 mese e 1/2.</li> </ul> <p>c) Oltre 10 anni di servizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Quadro, 1a e 2a categoria: 2 mesi e 1/2;</li> <li>➤ 3a, 4a, 5a, e 6a categoria: 2 mesi.</li> </ul>

<b>RETRIBUZIONE IMPONIBILE TFR</b>	La retribuzione annua, utile ai fini del trattamento di fine rapporto, comprende tutte le somme, incluso l'equivalenza delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con l'esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese. In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per infortunio, malattia, gravidanza e puerperio, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto, l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
<b>PREVIDENZA COMPLEMENTARE</b>	
<b>FON.TE.</b>	Contribuzione riferita a minimi tabellari, contingenza e EDR: - 1% a carico del lavoratore; - 1% a carico dell'impresa; Accantonamento del TFR: - 16% del TFR maturando - 100% del TFR maturando per lavoratori di prima occupazione L'importo una-tantum di Euro €. 5,00 per ogni lavoratore, compreso gli apprendisti, andrà versato, a carico dell'impresa, a sostegno della previdenza complementare di settore. Quota d'iscizione: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Euro 11,88 a carico dell'azienda;</li> <li>➤ Euro 3,62 a carico del lavoratore.</li> </ul>
<b>ASSISTENZA COMPLEMENTARE</b>	
<b>SAN.ARTI</b>	Contributo a carico delle imprese pari a 10,42 euro mensili - per 12 mensilità - per ciascun lavoratore dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato compresi gli apprendisti. Sono iscritti al Fondo anche i lavoratori a tempo determinato se il rapporto ha una durata iniziale almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi. La mancata iscrizione al fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25,00 € lordi mensili.
<b>ENTE BILATERALE</b>	
<b>ENTE BILATERALE</b>	<p>Le Parti recepiscono l'accordo interconfederale del 17/12/2021 e in fase di stesura riformuleranno il presente articolo alla luce delle modifiche in esso contenute.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ con decorrenza dall'1/1/2022, ovvero dalla data di sottoscrizione del rinnovi del CCNL di categoria ove successiva, la quota di contribuzione mensile alla Bilateralità viene stabilita in cifra fissa pari ad euro 11,65 mensili per dodici mensilità (dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato);</li> <li>➤ queste contribuzioni sono destinate al soggetti e per le attribuzioni, con le seguenti destinazioni: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ maggiori risorse destinate alla bilateralità e, in particolare, agli Enti Bilaterali Regionali per prestazioni a lavoratrici e lavoratori e ad imprese;</li> <li>➤ maggiori Investimenti In direzione della sicurezza nei luoghi di lavoro;</li> <li>➤ sviluppo delle relazioni sindacali, supporto alla contrattazione collettiva, promozione della bilateralità e relativi servizi, presidio del territorio ed esercizio della rappresentanza;</li> </ul> </li> <li>➤ a partire dall'1/1/2022, ovvero dalla data di sottoscrizione del rinnovi del CCNL di Categoria, le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D.Lgs. 148/2015 che applicano I CCNL sottoscritti dalle categorie delle Parti In epigrafe, sono tenute al versamento dei 139,80 € annui (11,65 euro per 12 mensilità) con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere;</li> <li>➤ a partire dall'1/1/2022, ovvero dalla data di sottoscrizione dei rinnovi dei CCNL di categoria ove successiva, le imprese non aderenti alla Bilateralità e che non versano il relativo contributo, dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 30 lordi mensili per 13 mensilità, con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere.</li> </ul> <p>Le parti si danno atto che l'attuazione della presente intesa sarà oggetto di costante verifica con particolare riferimento, in ambito nazionale e regionale, alle azioni di rafforzamento delle prestazioni erogate dal sistema della bilateralità. Tabella Accordo Interconfederale 17/12/2021</p>

	<p>IMPRESE ARTIGIANE</p> <p>a) Rappresentanti sindacale di bacino: 16,78 - 12,00%</p> <p>b) Rappresentanza territoriale salute e sicurezza e formazione sicurezza 29,81 - 21,32%</p> <p>c) EBNA e funzionamento FSBA: 2,80 - 2,00%</p> <p>d) Rappresentanza imprese e contrattazione collettiva: 46,54 - 33,32%</p> <p>e) Prestazioni e funzionamento degli EBR: 43,84 - 31,36%</p> <p>f) FSBA 0,45 (a carico dei datori di lavoro) + 0,15% (a carico dei lavoratori) della retribuzione imponibile previdenziale</p> <p>IMPRESE NON ARTIGIANE</p> <p>a) Rappresentanza sindacale di bacino: 13,98 - 10,00%</p> <p>b) Rappresentanza territoriale salute e sicurezza e formazione sicurezza: 20,97 - 15,00%</p> <p>c) EBNA e funzionamento FSBA: 2,24 - 1,60%</p> <p>d) Rappresentanza imprese e contrattazione collettiva: 34,95 - 25,00%</p> <p>e) Prestazioni e funzionamento degli EBR: 67,66 - 48,40%</p>
<b>FONDI RESIDUALI</b>	
<b>FSBA</b>	<p>Nel rispetto delle regole e delle procedure proprie del consolidato sistema di bilateralità e delle esigenze del comparto dell'artigianato, espressamente richiamate dall'art. 27, comma 1, del D.Lgs. 14/9/2015, n. 148, a partire dall'1/1/2016, la nuova contribuzione al Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo dell'Artigianato, a carico delle imprese, è pari allo 0,45% inglobando la quota parte a sostegno della bilateralità già raccolta e destinata a FSBA.</p> <p>Dall'1/7/2016, tale aliquota è incrementata di una ulteriore quota dello 0,15% a carico dei lavoratori con trattenuta in busta paga.</p> <p>La decorrenza della quota a carico dei lavoratori sarà anticipata al mese di effettiva operatività del Fondo ove la stessa fosse antecedente alla data dell'1/7/2016. - le imprese rientranti nel campo di applicazione del Titolo I del D.Lgs. 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sono comunque tenute al versamento dei 125,00 € annui ex Delibera del Comitato Esecutivo di EBNA del 12/5/2010, stabilendo che il punto c) assume il valore di 2,00 € ed il punto e) assume il valore di 60,50 €, tutto per le finalità indicate nel nuovo punto e) Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano);</p> <p>➤ per le sole imprese che non rientrano nel campo di applicazione del Titolo I del Decreto Legislativo che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sulla scorta dello stesso ultimo Decreto Legislativo e delle specifiche lettere del Ministero del lavoro (tra le quali quella Prot. 29 del 4/1/2016 si ridefiniscono le quote di contribuzione annuale della bilateralità artigiana come di seguito:</p> <p>a) Rappresentanza Sindacale di bacino: 12,50</p> <p>b) Rappresentante Territoriale Sicurezza Formazione Sicurezza: 18,75</p> <p>c) EBNA e funzionamento FSBA: 2,00</p> <p>d) Rappresentanza Imprese contrattazione collettiva: 31,25</p> <p>e) Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano): 27,2</p> <p>f) FSBA 0,45% + 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale. Tale cifra è comprensiva della quota già raccolta a titolo di FSBA.</p> <p>La contribuzione dello 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei datori di lavoro decorre dal 1/1/2016, mentre l'incremento dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei lavoratori decorre dal 1/7/2016 o dall'effettiva operatività del Fondo, qualora questa fosse antecedente a tale data.</p> <p>Le modalità operative del presente Accordo saranno definite dagli organismi di EBNA, ivi compresa la mensilizzazione delle quote.</p> <p>Le Parti convengono altresì che la quota di contribuzione in cifra fissa è dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato.</p>
<b>CONGEDI</b>	
<b>MATERNITÀ OBBLIGATORIA</b>	Alle lavoratrici dipendenti è garantito per una durata di 5 mesi il diritto all'astensione dal lavoro, nel corso del quale è riconosciuta un'indennità pari all'80 per cento della

	retribuzione come previsto dal D.Lgs. 151/2001 del Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali.
<b>CONGEDO PARENTALE</b>	Per ogni figlio/a fino ai dodici anni, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo di 6 mesi (cosiddetto congedo parentale). Complessivamente, i due genitori non possono superare il massimo di 10 mesi. I genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi entro il compimento del sesto anno del figlio/a. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa.
<b>PATERNITÀ OBBLIGATORIA</b>	Il padre lavoratore dipendente ha diritto di assentarsi per un periodo di dieci giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.
<b>CONGEDO STRAORDINARIO PER INVALIDI</b>	Hanno titolo a fruire del congedo straordinario retribuito della durata di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, i lavoratori dipendenti, a tempo determinato (per la durata del contratto) o a tempo indeterminato, che assistono il familiare in situazione di handicap grave. La persona disabile non deve essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o similari.
<b>CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI</b>	I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
<b>CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA</b>	Le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni.