



# METALMECCANICA INDUSTRIA

Giugno 2017

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
	Data di stipula	Decorrenza	Scadenza
Accordo di rinnovo	26 novembre 2016	-	31 dicembre 2019
	Parti stipulanti	Federmeccanica, Assistal e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	
CCNL	5 dicembre 2012	1° gennaio 2013	31 dicembre 2015
	Parti stipulanti	Federmeccanica, Assistal e Fim, Uilm	
Campo di applicazione	<p>Il c.c.n.l. si applica ai lavoratori dipendenti dalle imprese metalmeccaniche e della installazione di impianti. Appartengono al settore metalmeccanico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gli stabilimenti appartenenti al settore metalmeccanico nei quali la lavorazione del metallo abbia una presenza esclusiva, prevalente o quantitativamente rilevante;</li> <li>• gli stabilimenti, le unità produttive e di servizio tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici;</li> <li>• le unità produttive e di servizio, ricerca, progettazione e sviluppo che abbiano con il settore metalmeccanico interconnessioni di significativa rilevanza;</li> <li>• gli stabilimenti siderurgici e i connessi procedimenti preliminari e complementari.</li> </ul> <p>L'attività di costruzione, ampliamento ed estensione di linee telefoniche ed elettriche appartiene tradizionalmente al settore metalmeccanico, pertanto le aziende che svolgono installazione di reti telefoniche ed elettriche sono tenute all'applicazione della regolamentazione collettiva per l'industria metalmeccanica.</p>		
Accordi e protocolli aggiuntivi	Accordo 6 giugno 2017	minimi tabellari, ind. di reperibilità, ind. di trasferta	
	Accordi 25 gennaio 2017 e 27 febbraio 2017	integrativi dell'accordo di rinnovo	
	Protocollo d'intesa 25 settembre 2014	in materia di lavoro a tempo determinato	
	Accordi 30 novembre 2011 e 22 maggio 2012	in materia di assistenza sanitaria	
	Protocollo d'intesa 22 dicembre 2011	per la disciplina del comparto auto	
	Accordo 13 novembre 2013	confluenza delle aziende provenienti dal c.c.n.l. Unionmeccanica	

## DATI RETRIBUTIVI

Minimi contrattuali																												
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Minimi tabellari (dal 1.6.2017)</th> </tr> <tr> <th>Cat.</th> <th>Importo</th> <th>Cat.</th> <th>Importo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>8Q</td> <td>2.335,50</td> <td>4</td> <td>1.658,94</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>2.280,84</td> <td>3S</td> <td>1.624,58</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>2.043,02</td> <td>3</td> <td>1.590,22</td> </tr> <tr> <td>5S</td> <td>1.904,32</td> <td>2</td> <td>1.434,01</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>1.776,66</td> <td>1</td> <td>1.299,11</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Aumenti dei minimi:</b> a decorrere dal 2017 le parti si incontrano annualmente nel mese di maggio per determinare, sulla base dei dati forniti dall'Istat (indice IPCA al netto degli energetici importati), gli incrementi da applicare a partire dal mese successivo. Pertanto: - a decorrere dal 1° giugno 2017, i minimi saranno aumentati in misura corrispondente alla variazione dell'anno 2016 sul 2015; - a decorrere dal 1° giugno 2018, i minimi saranno aumentati in misura corrispondente alla variazione dell'anno 2017 sul 2016; - a decorrere dal 1° giugno 2019, i minimi saranno aumentati in misura corrispondente alla variazione dell'anno 2018 sul 2017.</p> <p><b>Aumenti dei minimi:</b> a decorrere dal 2017 le parti si incontrano annualmente nel mese di maggio per determinare, sulla base dei dati forniti dall'Istat (indice IPCA al netto degli energetici importati), gli incrementi da applicare a partire dal mese successivo. Pertanto: - a decorrere dal 1° giugno 2018, i minimi saranno aumentati in misura corrispondente alla variazione dell'anno 2017 sul 2016; - a decorrere dal 1° giugno 2019, i minimi saranno aumentati in misura corrispondente alla variazione dell'anno 2018 sul 2017.</p> <p><b>Assorbimenti:</b> dal 1° gennaio 2017 è ammesso in via generale l'assorbimento nei minimi degli aumenti individuali riconosciuti successivamente a tale data (se non concessi con clausola espressa di non assorbibilità) e degli elementi fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale successivamente alla medesima data, ad esclusione degli importi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (es. indennità/maggiorazioni per lavoro straordinario, a turni, notturno, festivo).</p> <p><b>Importo una tantum:</b> con la retribuzione del mese di marzo 2017 a tutti i lavoratori in forza al 1° marzo 2017 è corrisposta, a titolo di una tantum, una somma forfettaria pari ad 80 euro suddivisibili in quote mensili in funzione della durata del rapporto nel periodo 1° gennaio - 31 marzo 2017 (la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero). Sono utili ai fini della maturazione dell'una tantum i periodi di sospensione o riduzione della prestazione per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, congedo parentale, congedo matrimoniale e per tutte le tipologie di cassa integrazione. L'importo è comprensivo dei riflessi sugli istituti legali e contrattuali di retribuzione diretta e indiretta ed è escluso dalla base di computo del t.f.r.</p>	Minimi tabellari (dal 1.6.2017)				Cat.	Importo	Cat.	Importo	8Q	2.335,50	4	1.658,94	7	2.280,84	3S	1.624,58	6	2.043,02	3	1.590,22	5S	1.904,32	2	1.434,01	5	1.776,66	1	1.299,11
Minimi tabellari (dal 1.6.2017)																												
Cat.	Importo	Cat.	Importo																									
8Q	2.335,50	4	1.658,94																									
7	2.280,84	3S	1.624,58																									
6	2.043,02	3	1.590,22																									
5S	1.904,32	2	1.434,01																									
5	1.776,66	1	1.299,11																									



Scatti di anzianità			
Cat.	Importo	Cat.	Importo
8Q	40,96	4	26,75
7	40,96	3S	25,05
6	36,41	3	25,05
5S	32,43	2	21,59
5	29,64	1	19,49

I lavoratori possono maturare fino a 5 scatti biennali. Il relativo importo decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie l'anzianità di servizio richiesta. In caso di passaggio alla categoria superiore il valore degli scatti maturati viene ricalcolato.

Elemento perequativo
485 euro/anno

L'elemento viene erogato annualmente, con la retribuzione del mese di giugno, nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello. L'importo:

- viene corrisposto ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno che nel corso dell'anno solare precedente (1° gennaio-31 dicembre) non hanno percepito importi aggiuntivi al trattamento minimo contrattuale (lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi retributivi);
- è ragguagliato alla durata del rapporto, anche non consecutiva, nel corso dell'anno precedente. Se il rapporto è iniziato/cessato in corso d'anno, la frazione di mese fino a 15 giorni non viene considerata, la frazione superiore a 15 giorni vale come mese intero.

**Mensilità aggiuntive**  
Nel settore è prevista l'erogazione nel mese di dicembre di una tredicesima mensilità da calcolare sulla base di 1/12 della retribuzione globale di fatto (per i cottimisti si fa riferimento al guadagno medio orario del mese precedente ragguagliato a 173 ore) per ciascun mese di servizio prestato nel periodo gennaio-dicembre. Se il rapporto è iniziato/cessato in corso d'anno, la frazione di mese fino a 15 giorni non viene considerata, la frazione superiore a 15 giorni vale come mese intero.

**Premio di risultato**  
Il premio di risultato viene definito dalla contrattazione di secondo livello (aziendale). L'importo del premio è totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti.  
**Particolarità:** lavoro a tempo determinato (*vedi*); somministrazione di lavoro (*vedi*).

**Lavoro straordinario, notturno, festivo**  
Il lavoro **straordinario** è ammesso nel limite di 2 ore giornaliere e 8 settimanali, fino a un massimo complessivo di 200 ore/anno per ciascun lavoratore. Il limite è elevato:  
- a 250 ore per le aziende fino a 200 dipendenti e per le attività di riparazione navale, aeronautica, nonché per le operazioni di varo e prove di collaudo a mare;  
- a 260 ore per l'attività di manutenzione, installazione e montaggio.  
Il lavoro **notturno** decorre ai fini retributivi dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino per ciascun gruppo lavorativo. Non si considera notturno il lavoro compiuto dalle 6, nel limite di un'ora, per la predisposizione del funzionamento degli impianti. E' considerato **festivo** il lavoro effettuato di domenica (o giornata sostitutiva) e nelle festività nazionali e infrasettimanali.  
La **base di computo** delle maggiorazioni è costituita dalla quota della retribuzione oraria (comprende: minimi tabellari, aumenti periodici di anzianità, aumenti di merito, altri compensi fissati a mese e, per i cottimisti, percentuale minima contrattuale di cottimo).

Maggiorazioni %		
Tipo di prestazione	Maggiorazione per lavoro	
	non a turni	a turni
<i>Lavoro straordinario</i>		
diurno: prime 2 ore	25%	25%
diurno: ore successive Nota: per lo straordinario prestato al sabato oltre 2 ore è prevista una maggiorazione del 50% (escluse esigenze di riparazione e manutenzione)	30%	30%
festivo	55%	55%
notturno: prime 2 ore	50%	40%
notturno: ore successive	50%	45%
notturno festivo	75%	65%

Tipo di prestazione	Maggiorazione per lavoro	
	non a turni	a turni
notturmo festivo con riposo compensativo	55%	50%
<i>Lavoro notturno</i>		
feriale: fino alle ore 22	20%	20%
feriale: oltre le ore 22 (lavoro non a turni); ore cadenti dalle 22 alle 6 (lavoro a turni)	30%	25%
feriale: oltre le ore 22, per le attività di gestione e manutenzione, svolte dalle aziende impiantistiche, che richiedono un'articolazione dei turni a copertura delle 24 ore	30%	15%
festivo: fino alle ore 22	60%	60%
festivo: oltre le ore 22 (lavoro non a turni); ore cadenti dalle 22 alle 6 (lavoro a turni)	60%	65%
festivo: oltre le ore 22, per le attività di gestione e manutenzione, svolte dalle aziende impiantistiche, che richiedono un'articolazione dei turni a copertura delle 24 ore	60%	55%
festivo con riposo compensativo: fino alle ore 22	35%	35%
festivo con riposo compensativo: oltre le ore 22 (lavoro non a turni); ore cadenti dalle 22 alle 6 (lavoro a turni)	35%	40%
festivo con riposo compensativo: oltre le ore 22, per le attività di gestione e manutenzione, svolte dalle aziende impiantistiche, che richiedono un'articolazione dei turni a copertura delle 24 ore	35%	30%
<i>Lavoro festivo</i>		
Festivo	50%	50%
festivo con riposo compensativo	10%	10%
<p>Lavoro straordinario effettuato in regime di quote esenti (fino a 80 ore/anno) dall'accordo preventivo con la RSU: maggiorazione aggiuntiva pari all'8% per le prestazioni eccedenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 ore annue, per i turnisti e per i non turnisti in aziende con oltre 200 dipendenti</li> <li>• 48 ore annue, per i non turnisti in aziende fino a 200 dipendenti</li> </ul>		

<p><b>Altre voci</b></p>	<p><b>Elemento individuale annuo:</b> va corrisposto con la retribuzione di dicembre agli operai in forza al 31.12.2008. L'importo (11 ore e 10 minuti di retribuzione) matura per dodicesimi in relazione al servizio prestato nel periodo gennaio-dicembre (la frazione di mese superiore a 15 giorni si considera mese intero).</p> <p><b>Indennità di cassa:</b> 6% del minimo tabellare.</p> <p><b>Indennità di reperibilità:</b> l'impegno di reperibilità – secondo articolazioni orarie, giornaliera o settimanali – non può eccedere due settimane continuative su quattro e non deve coinvolgere più di 6 giorni lavorativi continuativi. L'indennità di reperibilità è omnicomprensiva dei riflessi sugli istituti legali e contrattuali. <b>Compensi aggiuntivi:</b> al lavoratore reperibile viene inoltre riconosciuto un compenso di 5 euro per ogni chiamata seguita da intervento effettivo e un trattamento pari all'85% della normale retribuzione per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento ed al successivo rientro.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>Compenso per reperibilità oraria: viene determinato dividendo per 16 gli importi indicati nella colonna "16 ore" della tabella che segue.</p> </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin: 10px 0;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: left;">Compenso per reperibilità giornaliera (da 1.6.2017)</th> </tr> <tr> <th style="width: 30%;">Categoria</th> <th style="width: 20%;">16 ore (giorno lavorato)</th> <th style="width: 20%;">24 ore (giorno libero)</th> <th style="width: 30%;">24 ore festive</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>superiore alla 5<sup>a</sup></td> <td>6,59</td> <td>10,82</td> <td>11,41</td> </tr> <tr> <td>4<sup>a</sup> – 5<sup>a</sup></td> <td>5,73</td> <td>9,00</td> <td>9,64</td> </tr> <tr> <td>1<sup>a</sup> – 2<sup>a</sup> – 3<sup>a</sup> – 3<sup>a</sup>S</td> <td>4,82</td> <td>7,23</td> <td>7,82</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin: 10px 0;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: left;">Compenso per reperibilità settimanale (da 1.6.2017)</th> </tr> <tr> <th style="width: 30%;">Categoria</th> <th style="width: 20%;">6 giorni</th> <th style="width: 20%;">6 giorni con festivo</th> <th style="width: 30%;">6 giorni con festivo e giorno libero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>superiore alla 5<sup>a</sup></td> <td>43,75</td> <td>44,34</td> <td>48,57</td> </tr> <tr> <td>4<sup>a</sup> – 5<sup>a</sup></td> <td>37,65</td> <td>38,29</td> <td>41,56</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Cottimisti:</b> le tariffe di cottimo devono garantire un utile non inferiore alle seguenti percentuali del minimo tabellare:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin: 10px 0;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Categoria</th> <th style="width: 70%;">1.1.2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5S</td> <td>1,01%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>1,02%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>1,03%</td> </tr> <tr> <td>3 – 3S</td> <td>0,98%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>0,92%</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>0,87%</td> </tr> </tbody> </table>	Compenso per reperibilità giornaliera (da 1.6.2017)				Categoria	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	superiore alla 5 <sup>a</sup>	6,59	10,82	11,41	4 <sup>a</sup> – 5 <sup>a</sup>	5,73	9,00	9,64	1 <sup>a</sup> – 2 <sup>a</sup> – 3 <sup>a</sup> – 3 <sup>a</sup> S	4,82	7,23	7,82	Compenso per reperibilità settimanale (da 1.6.2017)				Categoria	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero	superiore alla 5 <sup>a</sup>	43,75	44,34	48,57	4 <sup>a</sup> – 5 <sup>a</sup>	37,65	38,29	41,56	Categoria	1.1.2015	5S	1,01%	5	1,02%	4	1,03%	3 – 3S	0,98%	2	0,92%	1	0,87%
Compenso per reperibilità giornaliera (da 1.6.2017)																																																			
Categoria	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive																																																
superiore alla 5 <sup>a</sup>	6,59	10,82	11,41																																																
4 <sup>a</sup> – 5 <sup>a</sup>	5,73	9,00	9,64																																																
1 <sup>a</sup> – 2 <sup>a</sup> – 3 <sup>a</sup> – 3 <sup>a</sup> S	4,82	7,23	7,82																																																
Compenso per reperibilità settimanale (da 1.6.2017)																																																			
Categoria	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero																																																
superiore alla 5 <sup>a</sup>	43,75	44,34	48,57																																																
4 <sup>a</sup> – 5 <sup>a</sup>	37,65	38,29	41,56																																																
Categoria	1.1.2015																																																		
5S	1,01%																																																		
5	1,02%																																																		
4	1,03%																																																		
3 – 3S	0,98%																																																		
2	0,92%																																																		
1	0,87%																																																		
<p><b>Parametri retributivi</b></p>	<p><b>Divisori contrattuali</b> della retribuzione mensile: quota giornaliera 26; quota oraria 173. <b>Numero di mensilità:</b> 13.</p> <p><b>Retribuzione oraria:</b> ai fini degli istituti contrattuali si determina dividendo per 173 i minimi tabellari, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito e gli altri compensi eventualmente fissati a mese. A tale importo si aggiungono gli eventuali elementi orari della retribuzione (incentivi, indennità, ecc.).</p> <p><b>Conteggio delle ore di lavoro:</b> a) in caso di ritardo fino a 30 minuti viene effettuata una trattenuta di un quarto d'ora o mezz'ora, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o sia più elevato; b) ai fini retributivi non si tiene conto delle interruzioni di lavoro di breve durata, a causa di forza maggiore, che non superano complessivamente nella giornata i 60 minuti. Le sospensioni che superano nel loro complesso i 60 minuti sono retribuite se l'azienda trattiene il lavoratore in sede.</p> <p><b>Anzianità di servizio:</b> a) ai fini degli scaglioni per ferie e malattia, si computano i periodi di assenza per servizio militare sempreché il lavoratore richiamato presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro in azienda; b) ai fini degli scatti e della mobilità, nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione di lavoratore già impiegato a termine, si tiene conto di tutti i periodi di lavoro effettuati presso lo stesso datore per lo svolgimento di mansioni equivalenti (anche in forma di somministrazione di lavoro) purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.</p>																																																		

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO																
<b>Categorie e qualifiche</b>	<p><b>Inquadramento.</b> Classificazione unica per operai, intermedi, impiegati e quadri, articolata su 10 categorie professionali secondo le declaratorie generali, i profili professionali e le relative esemplificazioni riportate nel testo contrattuale. Per i criteri di classificazione del personale si rinvia al testo del c.c.n.l. (art. 1, sez. IV, titolo II). <b>Addetti a mansioni discontinue:</b> autisti, motoscafi, infermieri, addetti alle cabine di produzione e di trasformazione dell'energia elettrica, addetti alla sorveglianza, al presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti (ad esempio di climatizzazione, distribuzione fluidi, linee e condotte di gas e acqua) anche con sporadici interventi di manutenzione, addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, portinai, guardiani diurni e notturni. Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia sono inquadrati dalla 1ª alla 5ª categoria. <b>Passaggi di categoria per gli operai.</b> <u>Passaggio dalla 1ª alla 2ª categoria.</u> Per i lavoratori addetti alla produzione, dopo 4 mesi; per i lavoratori non addetti alla produzione, dopo 18 mesi. <u>Passaggio dalla 2ª alla 3ª categoria</u> a) i lavoratori senza specifica pratica di lavoro, provenienti da scuole professionali ed in possesso del relativo titolo di studio sono inseriti nella 3ª categoria dopo 3 mesi dall'assunzione; b) figure professionali articolate su più categorie, i lavoratori vengono inseriti nella 3ª categoria al conseguimento della necessaria esperienza e capacità che si presume acquisita trascorsi 18 mesi di effettiva prestazione; c) per i lavoratori con conoscenze e capacità acquisite in corsi professionali biennali l'inserimento nella categoria superiore avviene dopo 9 mesi; d) i lavoratori connessi al ciclo produttivo, il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato ad esigenze di carattere organizzativo e ad una specifica preparazione conseguita anche attraverso corsi di addestramento, l' idoneità al passaggio viene accertata attraverso la sperimentazione per un periodo di un mese nello svolgimento dei compiti di livello superiore, trascorsi 36 mesi nell'espletamento della professione; e) per gli addetti alle linee a catena sono previste norme particolari. <b>Passaggi di categoria per gli impiegati.</b> a) i lavoratori in possesso di laurea (anche triennale), in fase di inserimento in azienda per attività inerenti alla laurea conseguita, sono inquadrati nella 5ª categoria; b) i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori, in fase di inserimento nell'azienda, sono inquadrati nella 4ª categoria con passaggio alla 5ª categoria dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività inerenti al diploma conseguito; c) i lavoratori inquadrati nella 2ª categoria passano alla 3ª categoria dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza.</p> <p><b>Svolgimento di mansioni superiori.</b> Il diritto al passaggio alla categoria superiore matura dopo un periodo di svolgimento delle mansioni superiori (con esclusione dei casi di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, limitata a 6 mesi in caso di richiamo alle armi; l'esclusione non opera se il lavoratore sostituito non viene riammesso alle sue precedenti mansioni) pari: - per l'acquisizione delle categorie fino alla 5ª a 30 giorni continuativi, ovvero 75 giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di tre anni; - per l'acquisizione della 6ª-7ª categoria a 3 mesi continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco di tre anni.</p>															
<b>Periodo di prova</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Durata ordinaria</th> <th>Durata ridotta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6ª – 7ª – 8ª</td> <td>6 mesi</td> <td>3 mesi</td> </tr> <tr> <td>4ª – 5ª – 5ªS</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> </tr> <tr> <td>2ª – 3ª – 3ªS</td> <td>1 mese e mezzo</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>1ª</td> <td>1 mese</td> <td>20 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>La durata ridotta si applica per i lavoratori: - che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende; - che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione. <b>Esclusione della prova.</b> Non è ammesso il periodo di prova nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento. Nel caso di periodi più brevi la durata della prova è ridotta nella stessa misura. <b>Malattia/infornuto</b> durante la prova: il periodo può essere completato se il lavoratore è in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi.</p>	Categoria	Durata ordinaria	Durata ridotta	6ª – 7ª – 8ª	6 mesi	3 mesi	4ª – 5ª – 5ªS	3 mesi	2 mesi	2ª – 3ª – 3ªS	1 mese e mezzo	1 mese	1ª	1 mese	20 giorni
Categoria	Durata ordinaria	Durata ridotta														
6ª – 7ª – 8ª	6 mesi	3 mesi														
4ª – 5ª – 5ªS	3 mesi	2 mesi														
2ª – 3ª – 3ªS	1 mese e mezzo	1 mese														
1ª	1 mese	20 giorni														

ORARIO DI LAVORO	
<b>Regimi di orario</b>	<p><b>Orario normale:</b> 40 ore settimanali, calcolate anche come media in un periodo non superiore a 12 mesi per gli impianti a ciclo continuo e in caso di orario plurisettimanale (attivabile per un massimo di 80 ore annue anche per gruppi di lavoratori fino a 48 ore settimanali). Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana l'orario risulta da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore. Nel caso in cui nel corso dell'anno vengano disposte anche ore di straordinario in regime di "quote esenti", il numero massimo di ore complessivamente utilizzabili per ciascun lavoratore non può eccedere 120 ore annue nelle aziende con oltre 200 dipendenti e 128 ore annue nelle aziende fino a 200 dipendenti. Nel regime di orario plurisettimanale, per le ore prestate oltre l'orario normale è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 25% per le ore prestate al sabato (base di computo: come per il lavoro straordinario). Nel caso di necessità improvvise (con preavviso di 5 giorni) le suddette maggiorazioni saranno elevate rispettivamente al 20% e al 30%.</p> <p><b>Lavoratori discontinui.</b> Possono essere assunti per un orario di lavoro di 40, 44 o 48 ore settimanali. Le ore prestate oltre la quarantesima ora e fino al normale orario individuale saranno retribuite senza le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario; ai fini di tutti gli istituti contrattuali si applica il principio della proporzionalità diretta.</p> <p><b>Turnisti.</b> I lavoratori addetti a turni avvicendati beneficiano di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda. Negli impianti siderurgici i lavoratori turnisti hanno diritto a giornate di riposo retribuite nel corso dell'anno solare a compenso delle festività individualmente lavorate nello stesso periodo oltre il numero di 7.</p>
<b>Banca ore</b>	<p>Fruiscono di riposi compensativi i lavoratori che prestano lavoro straordinario e dichiarano formalmente entro il mese successivo di volere l'accantonamento in banca ore. Per le ore straordinarie accantonate viene corrisposta la sola maggiorazione in misura pari al 50% del valore ordinario.</p>
<b>Festività</b>	<p>Sono considerati giorni festivi quelli previsti dalla legge (1° gennaio - 6 gennaio - Lunedì di Pasqua - 25 aprile - 1° maggio - 2 giugno - 15 agosto - 1° novembre - 8 dicembre - 25 dicembre - 26 dicembre) e la ricorrenza del Santo Patrono del luogo in cui è ubicata l'unità produttiva (29 giugno per i lavoratori operanti nel comune di Roma). La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile. Per le festività coincidenti con la domenica è dovuta una quota</p>

ORARIO DI LAVORO									
	giornaliera della retribuzione di fatto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile.								
<b>Ferie</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità di servizio</th> <th>Periodo annuo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 10 anni</td> <td>4 settimane</td> </tr> <tr> <td>da 11 a 18 anni *</td> <td>4 settimane e un giorno</td> </tr> <tr> <td>oltre 18 anni *</td> <td>5 settimane</td> </tr> </tbody> </table>	Anzianità di servizio	Periodo annuo	fino a 10 anni	4 settimane	da 11 a 18 anni *	4 settimane e un giorno	oltre 18 anni *	5 settimane
	Anzianità di servizio	Periodo annuo							
	fino a 10 anni	4 settimane							
	da 11 a 18 anni *	4 settimane e un giorno							
oltre 18 anni *	5 settimane								
<p>* Gli scaglioni di ferie oltre 10 e oltre 18 anni si applicano in ogni caso agli impiegati e agli intermedi. Per gli operai (che in precedenza non maturavano più di 4 settimane di ferie) l'anzianità di servizio necessaria per le ferie aggiuntive (un giorno oltre i 10 anni di anzianità, una settimana oltre i 18 anni di anzianità) decorre dal 1° gennaio 2008.</p>									
<p>Ogni settimana di ferie è ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che l'orario di lavoro sia distribuito rispettivamente su 5 o 6 giorni. <b>Maturazione:</b> 1/12 per ogni mese di servizio (la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero). <b>Retribuzione:</b> spetta la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo. Per i cottimisti viene computato l'utile medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente. Il periodo di ferie consecutive e collettive non può eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali. <b>Malattia durante le ferie collettive:</b> eventi che determinano la sospensione delle ferie collettive: - malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso; - malattia con prognosi superiore a 7 giorni. <b>Norma transitoria:</b> agli operai in forza al 31 dicembre 2007 è riconosciuto un giorno aggiuntivo di ferie (rispetto allo scaglione iniziale di 4 settimane) se in possesso dei seguenti requisiti: dieci anni di anzianità aziendale e 55 anni di età. <b>Cumulo di ferie e permessi (lavoratori migranti):</b> le richieste avanzate da singoli lavoratori di assentarsi per periodi continuativi, ottenuti attraverso il cumulo delle ferie e degli altri permessi retribuiti contrattualmente previsti, sono valutate positivamente dalle aziende, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, nei seguenti limiti percentuali (con arrotondamento all'unità superiore): - aziende fino a 150 dipendenti, 2% dei lavoratori in forza; - aziende con più di 150 dipendenti, 3% dei lavoratori in forza. Nel caso di valutazione negativa l'azienda ne comunicherà i motivi al lavoratore che potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale.</p>									
<b>Permessi ROL - Ex festività</b>	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Permessi annui - regime generale</td> <td>104 ore (72 ore a titolo di riduzione d'orario; 32 ore per ex festività)</td> </tr> <tr> <td>Permessi annui - settore siderurgico</td> <td>124 ore (92 ore a titolo di riduzione d'orario e di armonizzazione della 39ª ora; 32 ore per ex festività)</td> </tr> </tbody> </table> <p>Ulteriori 8 ore annue spettano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ai turnisti su 15 o più turni settimanali, compreso il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica (per i turnisti del settore siderurgico questo ulteriore permesso è monetizzato; il relativo importo viene corrisposto con la tredicesima mensilità)</li> <li>ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2012 presso imprese appartenenti ai sottosettori elencati nell'accordo 1.9.1983 (elettromeccanica pesante, aeronautica, ecc.)</li> </ul> <p><b>Maturazione</b> dei permessi: per ogni anno di servizio e in misura proporzionalmente ridotta se il rapporto è iniziato/cessato in corso d'anno. Ex festività del <b>4 novembre:</b> viene erogato il trattamento spettante per le festività coincidenti con la domenica. <b>Esclusioni:</b> i permessi di cui alla tabella non si applicano, fino a concorrenza, ai lavoratori che osservano orari articolati secondo modalità non specificamente previste dal c.c.n.l. e inferiori a 40 ore (ad esempio ai turni 6 x 6).</p>	Permessi annui - regime generale	104 ore (72 ore a titolo di riduzione d'orario; 32 ore per ex festività)	Permessi annui - settore siderurgico	124 ore (92 ore a titolo di riduzione d'orario e di armonizzazione della 39ª ora; 32 ore per ex festività)				
Permessi annui - regime generale	104 ore (72 ore a titolo di riduzione d'orario; 32 ore per ex festività)								
Permessi annui - settore siderurgico	124 ore (92 ore a titolo di riduzione d'orario e di armonizzazione della 39ª ora; 32 ore per ex festività)								

VICENDE DEL RAPPORTO																							
<b>Malattia</b>	<b>Comporto breve</b>																						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità di servizio</th> <th>Periodo di comporto</th> <th>Periodo di assenza</th> <th>Integrazione fino al</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">fino a 3 anni</td> <td rowspan="2">183 giorni</td> <td>primi 122 giorni</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>61 giorni successivi</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">da 4 a 6 anni</td> <td rowspan="2">274 giorni</td> <td>primi 153 giorni</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>121 giorni successivi</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">oltre 6 anni</td> <td rowspan="2">365 giorni</td> <td>primi 214 giorni</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>151 giorni successivi</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table>	Anzianità di servizio	Periodo di comporto	Periodo di assenza	Integrazione fino al	fino a 3 anni	183 giorni	primi 122 giorni	100%	61 giorni successivi	80%	da 4 a 6 anni	274 giorni	primi 153 giorni	100%	121 giorni successivi	80%	oltre 6 anni	365 giorni	primi 214 giorni	100%	151 giorni successivi	80%
	Anzianità di servizio	Periodo di comporto	Periodo di assenza	Integrazione fino al																			
	fino a 3 anni	183 giorni	primi 122 giorni	100%																			
			61 giorni successivi	80%																			
	da 4 a 6 anni	274 giorni	primi 153 giorni	100%																			
			121 giorni successivi	80%																			
	oltre 6 anni	365 giorni	primi 214 giorni	100%																			
			151 giorni successivi	80%																			
	<b>Comporto prolungato</b>																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità di servizio</th> <th>Periodo di comporto *</th> <th>Periodo di assenza</th> <th>Integrazione fino al</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">fino a 3 anni</td> <td rowspan="2">274 giorni</td> <td>primi 122 giorni</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>152 giorni successivi</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">da 4 a 6 anni</td> <td rowspan="2">411 giorni</td> <td>primi 153 giorni</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>258 giorni successivi</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">oltre 6 anni</td> <td rowspan="2">548 giorni</td> <td>primi 214 giorni</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>334 giorni successivi</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table>	Anzianità di servizio	Periodo di comporto *	Periodo di assenza	Integrazione fino al	fino a 3 anni	274 giorni	primi 122 giorni	100%	152 giorni successivi	80%	da 4 a 6 anni	411 giorni	primi 153 giorni	100%	258 giorni successivi	80%	oltre 6 anni	548 giorni	primi 214 giorni	100%	334 giorni successivi	80%	
Anzianità di servizio	Periodo di comporto *	Periodo di assenza	Integrazione fino al																				
fino a 3 anni	274 giorni	primi 122 giorni	100%																				
		152 giorni successivi	80%																				
da 4 a 6 anni	411 giorni	primi 153 giorni	100%																				
		258 giorni successivi	80%																				
oltre 6 anni	548 giorni	primi 214 giorni	100%																				
		334 giorni successivi	80%																				
<p>* Il periodo di conservazione del posto viene prolungato: - in caso di evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 61 giorni;</p>																							

VICENDE DEL RAPPORTO																			
	<p>- al verificarsi di almeno due malattie comportanti ciascuna una assenza continuativa di almeno 91 giorni; - quando alla scadenza del comparto breve sia in corso una malattia con prognosi di almeno 91 giorni. Il comparto prolungato si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei 36 mesi precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a tre mesi.</p> <p><b>Arco temporale di riferimento.</b> I periodi di conservazione del posto e le causali di prolungamento si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.</p> <p><b>Trattamento economico.</b> Ricomincia ex novo se l'evento insorge dopo un periodo di 61 giorni dalla ripresa del servizio. I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione, in aggiunta al trattamento di cui alla tabella, fino ad un massimo di 61 giorni di calendario. <b>Assenze brevi nell'anno:</b> qualora si siano verificate, nell'anno (1° gennaio - 31 dicembre), assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi superiore a 3, i primi tre giorni della quarta e delle successive assenze di durata fino a 5 giorni sono integrati come segue: - quarta assenza: fino al 66%; - quinta assenza e successive: fino al 50%. Sono escluse dalla penalizzazione: - le assenze dovute a ricovero ospedaliero (compreso day hospital), a gravi patologie, a gravi malattie cardiocircolatorie, all'emodialisi ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle medesime patologie; - le assenze per malattia insorte durante la gravidanza e dopo la certificazione della stessa. <b>Lavoro a tempo determinato:</b> per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, la conservazione del posto e il trattamento economico si applicano secondo il principio di proporzionalità diretta.</p> <p><b>Aspettativa</b> dopo il superamento del periodo di comportamento: il lavoratore può usufruire, a richiesta, dell'aspettativa per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 24 mesi per una sola volta nel triennio di riferimento. Il lavoratore in aspettativa con anzianità superiore a 8 anni può chiedere l'anticipazione del tfr. Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita comportanti discontinuità nella prestazione lavorativa consentono di fruire dell'aspettativa anche in maniera frazionata.</p>																		
<b>Maternità</b>	<p>Integrazione a carico del datore di lavoro fino a raggiungere l'intera retribuzione nei due mesi prima del parto e nei tre mesi successivi. In caso di estensione, a norma di legge, del periodo di assenza obbligatoria, si applica il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal c.c.n.l. e quello stabilito dalla legge.</p> <p><b>Congedo parentale:</b> può essere fruito anche in forma oraria, giornaliera o continuativa. Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi il genitore deve presentare domanda scritta almeno 15 giorni prima, indicando l'inizio e la fine del periodo richiesto; nel caso di utilizzo su base oraria o giornaliera il genitore è tenuto a presentare un piano di programmazione mensile almeno 7 giorni prima della fine del mese precedente a quello di fruizione (in caso di oggettiva impossibilità il preavviso va comunque dato entro 2 ore dall'inizio del turno di lavoro). L'utilizzo su base oraria è frazionabile in gruppi di 2 o 4 ore giornaliere (riproporzionati rispettivamente a 1 e 2 ore per i lavoratori a tempo parziale di durata pari o inferiore a 20 ore settimanali). L'utilizzo su base oraria non può essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo. <b>Ragguaglio a ore dei periodi di congedo:</b> 6 mesi di congedo sono pari a 1.044 ore; - 7 mesi di congedo sono pari a 1.218 ore; - 10 mesi di congedo sono pari a 1.740 ore</p>																		
<b>Infortunio sul lavoro</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità di servizio</th> <th>Periodo di assenza</th> <th>Integrazione fino al</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">fino a 3 anni</td> <td>Primi 122 giorni</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>61 giorni successivi</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">da 4 a 6 anni</td> <td>Primi 153 giorni</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>121 giorni successivi</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">oltre 6 anni</td> <td>Primi 214 giorni</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>151 giorni successivi</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table> <p>La conservazione del posto spetta fino a guarigione clinica.</p>	Anzianità di servizio	Periodo di assenza	Integrazione fino al	fino a 3 anni	Primi 122 giorni	100%	61 giorni successivi	80%	da 4 a 6 anni	Primi 153 giorni	100%	121 giorni successivi	80%	oltre 6 anni	Primi 214 giorni	100%	151 giorni successivi	80%
Anzianità di servizio	Periodo di assenza	Integrazione fino al																	
fino a 3 anni	Primi 122 giorni	100%																	
	61 giorni successivi	80%																	
da 4 a 6 anni	Primi 153 giorni	100%																	
	121 giorni successivi	80%																	
oltre 6 anni	Primi 214 giorni	100%																	
	151 giorni successivi	80%																	
<b>Congedo matrimoniale</b>	<p>In caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un congedo di 15 giorni consecutivi. La richiesta di congedo deve essere avanzata con un preavviso di almeno sei giorni, salvo casi eccezionali. Durante il periodo di congedo spetta un'integrazione a carico dell'azienda fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.</p>																		
<b>Servizio militare</b>	<p>Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.</p>																		
<b>Corsi di studio e attività formative</b>	<p><b>Diritto allo studio.</b> Per il triennio 2017-2019 viene messo a disposizione dei dipendenti un monte ore per l'esercizio del diritto allo studio, determinato moltiplicando 7 ore per tre e per il numero dei dipendenti occupati al 1° gennaio 2017, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni della forza occupata. Il c.c.n.l. specifica la tipologia dei corsi ammissibili, gli istituti erogatori nonché l'entità dei permessi fruibili a carico del monte ore. Le <b>assenze contemporanee</b> dei lavoratori per la frequenza ai corsi e la partecipazione alle iniziative di formazione continua non possono di norma superare il 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari sono arrotondati all'unità superiore.</p> <p><b>Lavoratori studenti.</b> Se iscritti e frequentanti corsi regolari finalizzati all'acquisizione di titoli di studio riferibili a tutti i livelli del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente, sono immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e sono esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame (i permessi non sono retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico). Fermi restando i congedi per la formazione (vedi), i lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio possono richiedere 120 ore/anno di permesso non retribuito, da programmare trimestralmente pro-quota.</p> <p><b>Formazione continua.</b> Il diritto alla formazione continua riguarda tutti i lavoratori in forza a tempo indeterminato che l'azienda deve coinvolgere in iniziative da realizzare secondo le modalità individuate da Fondimpresa. Coloro che non saranno stati coinvolti in percorsi formativi entro il mese di dicembre 2018 e per i quali non sia programmato un coinvolgimento nell'anno successivo avranno diritto di usufruire di 24 ore di permesso (di cui 16 retribuite) per partecipare alle iniziative segnalate dall'azienda o comunque finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, impiegabili nel contesto lavorativo aziendale.</p> <p>Le ore eventualmente inutilizzate non sono cumulabili con le ore di competenza del successivo triennio, salvo che la mancata fruizione sia stata determinata da esigenze tecnico-organizzative. Le <b>assenze contemporanee</b> per la partecipazione alle iniziative formative e la frequenza ai corsi per il diritto allo studio non possono di norma superare il 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari sono arrotondati all'unità superiore. Per le iniziative di formazione continua l'azienda, anche integrando le risorse pubbliche e private a disposizione, sosterrà direttamente i</p>																		

<b>VICENDE DEL RAPPORTO</b>													
	<p>costi fino ad un massimo di 300 euro.</p> <p><b>Congedi per la formazione.</b> I lavoratori con almeno 5 anni di anzianità possono richiedere, nell'arco dell'intera vita lavorativa, un periodo di congedo non retribuito fino a 11 mesi anche frazionabili, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. Il lavoratore deve presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione. Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, le assenze contemporanee a questo titolo non possono superare l'1% del totale della forza occupata (con arrotondamento all'unità superiore).</p>												
<b>Altri permessi e aspettative</b>	<p><b>Gravi infermità e lutti familiari.</b> Il lavoratore ha diritto a 3 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di un componente la sua famiglia anagrafica. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento della grave infermità. I permessi sono cumulabili con quanto previsto per l'assistenza ai disabili dall'art. 33, L. n. 104/1992 (il lavoratore deve presentare un piano di programmazione mensile dei permessi ex art. 33 con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione, salvi casi di necessità e urgenza).</p> <p><b>Aspettativa per motivi personali.</b> I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio possono richiedere, per una sola volta, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili. Nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni. L'aspettativa è concessa, tenendo conto delle esigenze tecnico-organizzative e comunque per un numero di dipendenti non eccedente l'1% della forza dell'unità produttiva (con arrotondamento all'unità superiore). Durante il periodo di aspettativa il lavoratore non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto.</p> <p><b>Congedo per motivi familiari.</b> Il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo fino a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, per i gravi motivi familiari indicati dall'art. 4, c. 2, L. n. 53/2000 e relativo regolamento di attuazione, concernenti la situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. (coniuge, figli e loro discendenti prossimi, genitori o in mancanza ascendenti prossimi, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle) anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Il congedo può essere altresì richiesto per il decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore medesimo, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti per lutto (<i>ved.</i>). Durante il periodo di congedo il lavoratore non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto.</p> <p><b>Riabilitazione tossicodipendenti.</b> Il lavoratore che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo non superiore a tre anni. Al lavoratore che ne faccia richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma seguito da un familiare tossicodipendente, l'azienda concede un periodo di aspettativa, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, fino a quattro mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori ad un mese. Durante i suddetti periodi di aspettativa non decorre retribuzione, né anzianità di servizio per alcun istituto.</p>												
<b>Trasferita</b>	<p>Ai lavoratori comandati a prestare lavoro in trasferta compete il rimborso delle spese sostenute nell'interesse del datore di lavoro o, in alternativa, un'indennità forfettaria nelle seguenti misure:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Indennità giornaliera</th> <th style="text-align: center;">dal 1.1.2014</th> <th style="text-align: center;">dal 1.6.2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>pasto meridiano o serale</td> <td style="text-align: center;">11,72</td> <td style="text-align: center;">11,73</td> </tr> <tr> <td>pernottamento</td> <td style="text-align: center;">19,36</td> <td style="text-align: center;">19,39</td> </tr> <tr> <td>trasferta intera</td> <td style="text-align: center;">42,80</td> <td style="text-align: center;">42,85</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Condizioni per l'erogazione:</b> a) l'indennità per il pasto meridiano è dovuta quando il lavoratore venga inviato in trasferta ad una distanza superiore ai 20 km. dalla sede di lavoro. Inoltre, l'importo per il pasto meridiano è dovuto, indipendentemente dalla distanza, quando il lavoratore, durante la pausa non retribuita, non possa rientrare nella sede di origine e consumare il pasto usando i normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda. Non si fa luogo alla corresponsione dell'indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede di origine rientri in sede in modo da fruire della mensa oppure possa consumare il pasto senza maggiore spesa presso la mensa dello stabilimento in cui sia stato comandato a prestare lavoro o possa usufruire di normali servizi sostitutivi (buoni pasto) messi a disposizione dall'azienda; b) l'indennità per il pasto serale è dovuta al lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21 oppure nel tempo successivo di rientro partendo dalla sede di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro; c) l'indennità di pernottamento è dovuta al lavoratore che, per ragioni di servizio usando dei normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22. <b>Periodo:</b> l'indennità di trasferta è dovuta per tutto l'arco temporale fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi i giorni festivi e i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore.</p> <p><b>Tempo di viaggio.</b> Per il tempo di viaggio, in base ai mezzi di trasporto autorizzati dall'azienda per raggiungere la località di destinazione e viceversa, al lavoratore spetta: a) la normale retribuzione per il tempo coincidente con il normale orario giornaliero di lavoro in atto nella sede di origine; b) un importo pari all'85% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro, esclusa ogni maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo. Il trattamento per il tempo di viaggio non compete al personale direttivo.</p> <p><b>Malattia e infortunio.</b> Il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di giorni 10, al termine dei quali il lavoratore può chiedere di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese. Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza gli viene riconosciuta solo la quota del pernottamento fino ad un massimo di 15 giorni. <b>Permessi.</b> Dopo un periodo di permanenza in trasferta superiore a 4 mesi continuativi, è prevista una licenza minima di tre giorni dei quali uno retribuito, oltre il tempo di viaggio con rimborso delle spese di trasporto e con l'aggiunta di una o due quote per il pasto a seconda della durata del viaggio. <b>Alta montagna o sottosuolo.</b> Ai lavoratori comandati in trasferta per attività in alta montagna o in sottosuolo viene riconosciuta una maggiorazione del 10% sull'importo minimo dell'indennità.</p>	Indennità giornaliera	dal 1.1.2014	dal 1.6.2017	pasto meridiano o serale	11,72	11,73	pernottamento	19,36	19,39	trasferta intera	42,80	42,85
Indennità giornaliera	dal 1.1.2014	dal 1.6.2017											
pasto meridiano o serale	11,72	11,73											
pernottamento	19,36	19,39											
trasferta intera	42,80	42,85											
<b>Trasferimento</b>	<p>Per i lavoratori di età superiore ai 52 anni se uomini e 48 se donne, i trasferimenti a distanza superiore a 25 km. dalla sede possono essere disposti solo in via eccezionale. In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni.</p>												



## DISCIPLINE SPECIALI

Durata e retribuzione		
Categoria (1)	Periodo (2) (mesi)	Progressione retri. (3)
7	1-12	5S
	13-24	6
	25-36	7
6	1-12	5
	13-24	5S
	25-36	6
5S	1-12	4
	13-24	5
	25-36	5S
5	1-18	3S
	19-28	4
	29-36	5
4	1-18	3
	19-28	3S
	29-36	4
3	1-12	1
	13-24	2
	25-36	3
3 (prod.in serie)	1-8	1
	9-16	2
	17-24	3

(1) Categoria di destinazione finale dell'apprendista  
(2) Durata dell'apprendistato (mesi)  
(3) Categoria di riferimento per la retribuzione

**Durata** minima dell'apprendistato: 6 mesi. Per le sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice, la durata massima è di 24 mesi. La durata massima è ridotta da 36 a 30 mesi (2 mesi di riduzione per ciascuno dei tre periodi) per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria inerente alla professionalità da conseguire (per gli apprendisti con destinazione finale alle categorie 4 e 5, la durata ridotta è così ripartita: primo periodo 12 mesi, secondo periodo 10 mesi, terzo periodo 8 mesi. Sono fatte salve diverse intese tra le parti). **Prolungamento del contratto:** in caso di assenza superiore a 30 giorni per malattia, infortunio, maternità il contratto è prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza. **Formazione:** non inferiore a 80 ore/anno comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21.12.2011. **Periodo di prova:** quello ordinario vigente per la categoria di inquadramento iniziale. La prova interrotta per malattia/infortunio può essere completata se l'apprendista riprende servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova. **Malattia e infortunio:** si applica la disciplina generale. **Previdenza complementare/Assistenza integrativa:** si applica la disciplina generale. **Preavviso:** completato il periodo di formazione, le parti del contratto individuale possono recedere con un preavviso di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. **Anzianità di servizio:** al lavoratore mantenuto in servizio il periodo di apprendistato è computato nell'anzianità ai fini degli istituti legali e contrattuali con esclusione degli aumenti periodici di anzianità. Per il lavoratore in possesso di diploma di scuola media superiore inerente alla qualifica acquisita, il periodo di apprendistato è considerato utile in misura pari a 12 mesi ai fini del passaggio di categoria (impiegati).

## Altri tipi di apprendistato

Il c.c.n.l. non prevede una disciplina specifica

## Lavoro a tempo determinato

**Limiti.** Secondo la legge (art. 1, D.Lgs. n. 368/2001) il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato). **Esclusioni.** Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi: - nella fase di avvio di nuove attività; - per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità; - con lavoratori di età superiore a 55 anni.

**Successione di contratti** a termine con il medesimo lavoratore. Le deroghe all'intervallo minimo tra i due contratti (10 giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi; 20 giorni dalla scadenza di un contratto di durata superiore) si applicano alle attività (da individuare con accordo tra azienda e RSU d'intesa con le OSL territoriali) caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (definiti con accordo tra azienda e RSU d'intesa con le OSL territoriali) non eccedenti i 6 mesi, ai casi di assunzione per motivi sostitutivi, nonché nei casi di assunzione dei lavoratori posti in cig, iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'Aspi ed in ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali. Il termine ridotto è in ogni caso almeno pari a 1 giorno lavorativo.

**Premio di risultato.** In assenza di disciplina contrattuale aziendale il premio è riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento (anche con più contratti a termine).

**Sostituzione di lavoratori assenti.** L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità,

DISCIPLINE SPECIALI	
	<p>paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo.</p> <p><b>Stabilizzazione.</b> I lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, per più di 44 mesi complessivi (anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita), con mansioni equivalenti, sia periodi di lavoro con contratto a termine che periodi di missione con contratto di somministrazione di lavoro, hanno diritto ad essere assunti a tempo indeterminato se impiegati in forza di un contratto di lavoro a tempo determinato. A tali fini non si computano i periodi di lavoro svolto per attività stagionale.</p>
<b>Lavoro a tempo parziale</b>	<p><b>Clausole flessibili/elastiche.</b> Le parti possono stabilire clausole flessibili relative alla modifica della collocazione temporale della prestazione; nei rapporti a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, per una quantità annua non eccedente il 25% della normale prestazione annua a tempo parziale. E' richiesto un preavviso di almeno 7 giorni. <b>Trattamento economico:</b> per le ore oggetto di diversa collocazione (clausole flessibili) spetta la maggiorazione omnicomprensiva del 10%; per le ore di lavoro prestate in aumento (clausole elastiche) spetta la maggiorazione omnicomprensiva del 15%. La base di computo delle maggiorazioni è quella del lavoro straordinario (vedi).</p> <p><b>Lavoro supplementare.</b> Consentito per specifiche esigenze tecniche, organizzative, produttive o amministrative fino al raggiungimento dell'orario normale settimanale e per una quantità annua non eccedente il 50% della normale prestazione annua a tempo parziale. Compensato con la maggiorazione omnicomprensiva del 10% o del 20% per le prestazioni eccedenti il limite indicato. La base di computo delle maggiorazioni è quella del lavoro straordinario (vedi).</p> <p><b>Trasformazione del rapporto.</b> I <u>lavoratori affetti da patologie gravi</u> che richiedono terapie salvavita comportanti una discontinuità nella prestazione lavorativa, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale (e viceversa, a richiesta del lavoratore). L'<u>azienda con più di 100 dipendenti</u>, nell'ambito della percentuale complessiva del 4% del personale in forza a tempo pieno: a) accoglierà le richieste motivate da: necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap; necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni; b) valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate da: necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea; c) valuterà l'accoglimento delle richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative. L'<u>azienda fino a 100 dipendenti</u>, nell'ambito della percentuale complessiva del 3% del personale in forza a tempo pieno: valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate dalle ragioni indicate alle precedenti lettere a) e b) (con priorità per i casi di cui alla lettera a); valuterà l'accoglimento delle richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative.</p> <p>La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta del lavoratore per i motivi di cui sopra implica impedimento alla stipulazione di clausole flessibili o elastiche. La trasformazione del rapporto può avere durata predeterminata (di norma non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi); in questo caso è consentita l'assunzione di un lavoratore a tempo determinato per completare l'orario del sostituto.</p>
<b>Lavoro stagionale</b>	Il c.c.n.l. non prevede una disciplina specifica
<b>Telelavoro</b>	Il c.c.n.l. non prevede una disciplina specifica
<b>Somministrazione di lavoro</b>	<b>Premio di risultato.</b> In assenza di disciplina contrattuale aziendale il premio è riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in missione alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati, in proporzione diretta al periodo di missione complessivamente prestato nell'anno di riferimento (anche con più contratti a termine).
<b>Lavoro a domicilio</b>	Il c.c.n.l. non prevede una disciplina specifica

DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA	
<b>Attività sindacale</b>	<p><b>Assemblea:</b> nelle unità produttive con più di 15 dipendenti i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue retribuite. Nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti il diritto di assemblea viene riconosciuto nel limite massimo di 8 ore annue retribuite; tali assemblee sono tenute di massima fuori dalle unità produttive. La convocazione dell'assemblea va comunicata all'azienda con un preavviso di almeno 2 giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.</p> <p><b>Affissione:</b> il diritto di affissione è regolato dall'art. 25, L. n. 300/1970. <b>Locali:</b> la materia è regolata dall'art. 27, L. n. 300/1970.</p> <p><b>Strumenti informatici:</b> nelle unità produttive con oltre 350 addetti, l'azienda mette a disposizione della RSU un pc con accesso ad Internet, da utilizzare secondo modalità definite in sede aziendale.</p>
<b>Permessi retribuiti</b>	<p><b>Dirigenti RSA:</b> i componenti delle rappresentanze hanno diritto a permessi retribuiti in conformità al disposto degli artt. 23-24, L. n. 300/1970. Nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti, le ore di permesso non possono essere inferiori a 1 ora e 30 minuti all'anno per ciascun dipendente.</p> <p><b>Rappresentanti per la sicurezza:</b> nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono concessi permessi retribuiti pari a 40 ore annue. La misura dei permessi è elevata: - a 50 ore annue, nelle unità produttive da 50 a 100 dipendenti; - a 70 ore annue, nelle unità produttive da 101 a 300 dipendenti; - 72 ore annue, nelle unità produttive da 301 a 1.000 dipendenti; 76 ore annue, nelle unità produttive con oltre 1.000 dipendenti.</p> <p><b>Dirigenti OSL:</b> ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e territoriali delle Confederazioni sindacali e delle Federazioni nazionali di categoria sono concessi permessi retribuiti fino a 24 ore per trimestre.</p>

WELFARE CONTRATTUALE													
<b>Previdenza complementare</b>	<p>Contribuzione al <b>fondo Cometa</b>:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Aliquota a carico</th> <th>Fino al 31.5.2017</th> <th>Dal 1.6.2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- datore di lavoro</td> <td>1,60%</td> <td>2,00%</td> </tr> <tr> <td>- lavoratore</td> <td>1,20%</td> <td>1,20%</td> </tr> <tr> <td>Aliquota totale</td> <td>2,80%</td> <td>3,20%</td> </tr> </tbody> </table> <p>La base di computo del contributo è costituita dai minimi contrattuali tabellari</p> <p>I lavoratori che hanno iniziato l'attività lavorativa dopo il 28.4.1993 devono inoltre versare al fondo l'intero tfr maturato annualmente (40% del tfr maturato se l'attività è iniziata in precedenza).</p>	Aliquota a carico	Fino al 31.5.2017	Dal 1.6.2017	- datore di lavoro	1,60%	2,00%	- lavoratore	1,20%	1,20%	Aliquota totale	2,80%	3,20%
Aliquota a carico	Fino al 31.5.2017	Dal 1.6.2017											
- datore di lavoro	1,60%	2,00%											
- lavoratore	1,20%	1,20%											
Aliquota totale	2,80%	3,20%											

WELFARE CONTRATTUALE			
<b>Assistenza integrativa</b>	Contribuzione al fondo <b>mètaSalute</b> Fino al 30.9.2017 l'adesione al fondo rimane su base volontaria. Dal 1.10.2017: l'assistenza sanitaria viene estesa gratuitamente a tutti i dipendenti ed ai loro familiari fiscalmente a carico; la contribuzione viene incrementata e posta interamente a carico dell'azienda.		
	<b>Quota a carico</b>	<b>Fino al 30.9.2017</b>	<b>Dal 1.10.2017</b>
	- datore di lavoro	6 euro/mese	13 euro/mese
	- lavoratore	3 euro/mese	-
	<b>Totale</b>	<b>9 euro/mese</b>	<b>13 euro/mese*</b>
	* quote mensili per 12 mensilità pari a 156 euro/anno.		
	Dal 1° ottobre 2017 sono iscritti automaticamente al fondo tutti i lavoratori (non in prova), sia con contratto a tempo indeterminato (compresi lavoratori a tempo parziale e apprendisti), sia con contratto a tempo determinato purché di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di iscrizione. La contribuzione è altresì dovuta durante i periodi di aspettativa per malattia e di sospensione dal lavoro con intervento Cig (tutte le tipologie), nonché fino ad un massimo di 12 mesi per i lavoratori cessati a seguito di licenziamento collettivo (L. n. 223/1991) ovvero di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 7, L. n. 604/1966), che beneficiano della NASpl.		
<b>Polizze assicurative</b>	Il c.c.n.l. non prevede una disciplina specifica		
<b>Piani aziendali di welfare</b>	Le aziende mettono annualmente a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare (esemplificati nel testo contrattuale) del valore di: 100 euro dal 1.6.2017; 150 euro dal 1.6.2018; 200 euro dal 1.6.2019, da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo. I predetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori a tempo parziale e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda. Beneficiano degli strumenti di welfare i lavoratori in forza (superato il periodo di prova) al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno con contratto a tempo indeterminato e i lavoratori con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi (anche non consecutivi) di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio – 31 dicembre); sono invece esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno – 31 dicembre di ciascun anno. I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno, al fondo Cometa o al fondo mètaSalute.		

ESTINZIONE DEL RAPPORTO				
<b>Preavviso</b>	<b>Anzianità di servizio</b>			
	<b>Categoria</b>	<b>fino a 5 anni</b>	<b>da 6 a 10 anni</b>	<b>oltre 10 anni</b>
	6 – 7 – 8	2 mesi	3 mesi	4 mesi
	4 – 5 – 5S	1 mese e 15 giorni	2 mesi	2 mesi e 15 giorni
	2 – 3 – 3S	10 giorni	20 giorni	1 mese
	1	7 giorni	15 giorni	20 giorni
	La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un' <b>indennità sostitutiva</b> come di seguito indicato:			
	<b>Mensilità da corrispondere per anzianità di servizio</b>			
<b>Categoria</b>	<b>fino a 5 anni</b>	<b>da 6 a 10 anni</b>	<b>oltre 10 anni</b>	
6 – 7 – 8	2	3	4	
4 – 5 – 5S	1,5	2	2,5	
2 – 3 – 3S	0,33	0,67	1	
1	0,24	0,5	0,67	
<b>Trattamento di fine rapporto</b>	Il tfr va calcolato secondo quanto disposto dalla legge. Per espressa previsione contrattuale sono escluse dalla base di computo del tfr le quote di retribuzione (e relative maggiorazioni) afferenti alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro. Sono altresì esclusi i trattamenti di reperibilità e gli importi erogati a titolo di elemento perequativo. <i>Norma transitoria:</i> a decorrere dal 1° gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 1999, la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del tfr.			