

UNIONE ITALIANA LAVORATORI METALMECCANICI

CONTRATTI DI LAVORO

Rapporto di lavoro 1/4

- Nel suo significato empirico il lavoro indica ogni attività di impiego di energie fisiche ed intellettuali per la produzione e/o lo scambio di beni o servizi.
- A seguito di tale principio si individuano due profili, tra loro complementari:
- 1) Aspetto economico, nel quale il lavoro indica qualsiasi attività psicofisica che comporti un dispendio di energie e che sia idonea a soddisfare un bisogno individuale o collettivo mediante la produzione e/o lo scambio di beni o servizi.
- 2) Aspetto giuridico, nel quale il lavoro, (inteso come attività lavorativa) è identificato come un rapporto giuridico tra due soggetti, il lavoratore che presta la propria attività lavorativa ed il soggetto (datore di lavoro) che si avvantaggia di tale prestazione.

Rapporto di lavoro 2/4

- Il Codice Civile, pur dettando una disciplina sistematica del rapporto di lavoro negli artt. 2096 e seguenti, non dà alcuna indicazione circa l'origine del rapporto stesso e in particolare sulla sua natura, contrattuale o meno.
- In questa panoramica normativa prevale la tesi dell'origine contrattuale del rapporto di lavoro, facendo ritenere il contratto imprescindibile garanzia di libertà, compatibile con le limitazioni derivanti dalla disciplina inderogabile e con la regolamentazione della prestazione di fatto.
- La riconduzione del rapporto di lavoro alla fonte contrattuale permette di inquadrare molti problemi nella disciplina generale del negoziato sancita dal Codice Civile.

Rapporto di lavoro 3/4

- Possiamo semplificare affermando che "la dottrina definisce il contratto di lavoro come un contratto impegnativo di scambio, nel quale la causa è costituita proprio dallo scambio tra lavoro e retribuzione secondo un vincolo di reciprocità (do ut facias)".
- Il lavoro e la retribuzione costituiscono pertanto l'oggetto del contratto stesso, che deve essere, pena la nullità (secondo quanto previsto dall'art. 1418 del Cod. Civ.), possibile, lecito, determinato o determinabile come previsto dall'art. 1346 del Codice Civile.

Rapporto di lavoro 4/4

- Il contratto si perfeziona con l'accordo tra le parti, che si realizza quando l'accettazione giunge a conoscenza del proponente (art. 1326 c. 1, Cod. Civ.). Di norma è il lavoratore ad accettare la proposta da parte del datore di lavoro, normalmente essa è assai scarna, poiché la disciplina del rapporto di lavoro è quasi integralmente posta sia dalla legge sia dai contratti collettivi di riferimento.
- Il datore di lavoro (art. 96 Cod. Civ.), è tenuto a far conoscere al lavoratore, la categoria e la qualifica assegnategli oltre ad una serie di informazioni relative alla mansione prevista dal rapporto stesso ed alla sua disciplina mediante il rinvio al Contratto Collettivo di Lavoro applicato.

Discipline Costituzionali 1/2

- Alla persona che presta attività lavorativa la Repubblica italiana riconosce e garantisce diritti inviolabili (art. 2 Cost.).
- Il lavoro è considerato valore fondativo della Repubblica (art. 1 Cost.), nonché "status" attraverso il quale si realizza la partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale del nostro Paese.
- La Costituzionale riconosce nel lavoro un «diritto», da un lato, e un «dovere», dall'altro; infatti la Repubblica si impegna, a promuovere le condizioni di effettività del «diritto al lavoro», che riconosce a tutti i cittadini (art. 4, co. 1, Cost.), ma nel contempo, cristallizza il lavoro come un «dovere», di scegliere e svolgere un'attività, concorrendo al progresso materiale e spirituale della società secondo le proprie possibilità ed attitudini (art. 4, co. 2, Cost.).

Discipline Costituzionali 2/2

- L'art. 35 della Costituzione attribuisce alla Repubblica il compito di tutelare il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, di curare la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori, di promuovere gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.
- L'art. 36 fissa i principi di sufficienza e proporzionalità della retribuzione, riconoscendo al lavoratore il diritto irrinunciabile al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite.
- L'art. 37 accorda alle lavoratrici gli stessi diritti dei lavoratori dell'altro sesso, sottolineando anche l'esigenza di far sì che possano attendere alle funzioni famigliari, di mogli e di madri.

II Lavoro subordinato 1/2

- L'art. 2094 del Cod. Civ. definisce il lavoratore subordinato come colui che «si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore».
- L'art. 2104, c. 2, del Cod. Civ. conferma quanto in precedenza affermato rafforzandolo, ovvero che il lavoratore subordinato deve «osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende».

Il Lavoro subordinato 2/2

- DA QUANTO RIPORTATO EMERGE CHIARAMENTE LA
 CARATTERISTICA ESSENZIALE DEL LAVORO SUBORDINATO,
 OSSIA L'ETERODETERMINAZIONE DELL'ATTIVITÀ STESSA.
- INTENDENDOSI L'ASSOGGETTAMENTO DEL LAVORATORE
 AL POTERE DEL DATORE DI LAVORO DI IMPARTIRE
 CONTINUE E DETTAGLIATE ISTRUZIONI PER L'ESECUZIONE
 DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA.

Contratti Collettivi di Lavoro 1/5

- Sono accordi tra uno o più datori di lavoro ed una o più organizzazioni di lavoratori, volti a stabilire un trattamento economico minimo garantito e le condizioni di lavoro alle quali dovranno conformarsi i singoli contratti individuali di lavoro stipulati sul territorio nazionale.
- A tal fine si distinguono tra:
- 1) Contratti unilateralmente sindacali, stipulati da un singolo datore di lavoro con l'organizzazione collettiva dei lavoratori.
- 2) Contratti bilateralmente sindacali, stipulati da contrapposte associazioni sindacali di datori di lavoro, da un lato, e di prestatori di lavoro, dall'altro.

- Entrambe le forme sono espressione di un generale potere di autoregolamentazione di interessi relativi a soggetti di diritto privato, in quanto sia le Organizzazioni Imprenditoriali, sia le Organizzazioni dei lavoratori che stipulano i contratti collettivi di lavoro presentano connotati di natura privatistica, avendo natura giuridica di associazioni non riconosciute.
- L'art. 39 della Costituzione, attribuisce alle Organizzazioni Sindacali, riuniti in rappresentanze unitarie, ciascuno con un peso proporzionale agli iscritti, il potere di stipulare contratti con efficacia generale per tutta la categoria.
- Tale efficacia è subordinata alla registrazione delle Organizzazioni Sindacali, attraverso la quale queste ultime acquistano la personalità giuridica.
- Tuttavia, l'art. 39 della Costituzione non ha trovato applicazione, poiché nessuna Organizzazione Sindacale ha mai provveduto a registrarsi; per dare applicazione ai contratti ci si è quindi avvalsi dello strumento dei contratti di diritto comune, che caratterizzano l'esperienza giuridica italiana.

Contratti Collettivi di Lavoro 2/5

- Da questo punto di vista, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro rientrano nella categoria dei contratti normativi, poiché le parti si accordano circa le condizioni nelle loro attività negoziali.
- I contratti stipulati tra il sindacato nazionale e la contrapposta organizzazione imprenditoriale, creano rapporti obbligatori tra il sindacato provinciale e le associazioni provinciali degli industriali
- Essi rappresentano una funzione obbligatoria in tutte le loro clausole facenti capo ai soggetti collettivi.
- Per quanto concerne l'ambito di efficacia, il rapporto tra autonomia collettiva e individuale è regolato dal meccanismo dell'inderogabilità "in peius", i contratti individuali non possono contenere elementi peggiorativi per il lavoratore rispetto ai contratti collettivi vigenti.

Contratti Collettivi di Lavoro 3/5

- Al fine di estenderne l'ambito di applicazione dei C.C.N.L., si è soliti far ricorso all'art. 36 della Costituzione, secondo cui il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato.
- L'art. 2099 del Codice Civile, definisce la retribuzione come il compenso dovuto dal datore di lavoro al dipendente quale corrispettivo per la prestazione resa.
- Altresì il Codice Civile disciplina i modi e i tempi di corresponsione della retribuzione e stabilisce che la stessa debba essere erogata, in denaro e periodicamente, con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.

Contratti Collettivi di Lavoro 4/5

- Nell'ordinamento italiano non esiste una retribuzione stabilita dalla legge; l'unico parametro certo, al quale far riferimento per determinarne l'ammontare, è la contrattazione collettiva.
- Le Organizzazioni Sindacali, regolando i conflitti e gli interessi collettivi nell'esercizio della libertà sindacale (come previsto dall' art. 39 della Costituzione), determinano la misura del trattamento economico e normativo dei lavoratori, e quindi dei trattamenti economici correlati alle diverse mansioni e qualifiche, nell'ambito dei vari settori di attività.
- La retribuzione va corrisposta al prestatore, deve rilasciare quietanza (art. 1199 del Cod.Civ.), di regola, il pagamento della retribuzione è stabilito dal contratto e dagli usi.

Contratti Collettivi di Lavoro 5/5

- Secondo la Contrattazione Collettiva, il termine per il pagamento della retribuzione deve essere mensile, tuttavia può essere stabilito diversamente dagli usi e la retribuzione viene corrisposta in via posticipata rispetto alla prestazione di lavoro in base al principio della "post-remunerazione".
- L'art. 1277 del Codice Civile, stabilisce che la retribuzione sia versata con moneta avente corso legale nello Stato al momento del pagamento, altresì che sia accompagnata da un prospetto paga indicante tutti gli elementi che compongono la stessa retribuzione spettante per la prestazione di lavoro.

- La validità contrattuale decorre dal 1° gennaio 2016 e avrà vigore fino al 31 dicembre 2019.
- In caso di disdetta, il C.C.N.L. resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto.
- Il contratto si applica agli stabilimenti o alle aziende del settore metalmeccanico nei quali la lavorazione del metallo abbia una presenza esclusiva, prevalente o quantitativamente rilevante, fatto salvo le aziende che svolgono attività di costruzione, ampliamento ed estensione di linee e reti telefoniche, di distribuzione di energia, gas, acqua; che tradizionalmente svolgono un attività appartenente al settore meccanico.

- 1. E' un contratto tra soggetti privati, e pertanto regolamentato dalle norme previste dal Codice Civile.
- 2. Le innovazioni introdotte rispecchiano i contesti economici e le trasformazioni del settore di riferimento.
- Attribuisce una funzione primaria alla autonomia collettiva per la gestione delle relazione inerenti il lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo.
- 4. Conferma l'assetto della contrattazione collettiva su due livelli al fine di dare certezze e rispetto delle regole.
- 5. Assume un metodo "sperimentale" del monitoraggio dell'applicazione delle innovazioni definite.

- Esiste un impegno formale di rispettare e far rispettare per il periodo di validità contrattuale le norme presenti.
- Le associazioni industriali si impegnano ad adoperarsi all'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate.
- Le organizzazioni sindacali si impegnano a non promuovere iniziative intese a modificare quanto oggetto di accordi ai vari livelli.
- La contrattazione aziendale riguarda le materie delegate dal C.C.N.L. e/o dalla Legge ed è prevista nello spirito delle prassi negoziali così come regolata da accordi interconfederali vigenti.

- Le parti firmatarie al fine di dare maggiore sviluppo al metodo partecipativo, convengono sulla necessità di rafforzare il sistema di osservatori congiunti e Commissioni paritetiche quali sedi di esame-analisi e di confronto per individuare e promuovere iniziative e soluzioni in una logica di integrazione e coordinamento tra i diversi livelli.
- Si porta come esempio l'art. 9 sez. I, inerente l'informazione e la consultazione in sede aziendale "Le direzioni aziendali che occupano almeno 50 dipendenti forniranno annualmente alle R.s.u. e alle Organizzazioni sindacali territoriali tramite l'Associazione territoriale di competenza, su richiesta delle stesse informazioni su :

- a) Andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa e la situazione economica.
- b) La situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nonché in caso di previsioni di rischio per i livelli occupazionali le eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuare le conseguenze".
- Altresì, le aziende che occupano almeno 50 dipendenti, su richiesta scritta delle organizzazioni sindacali e/o delle R.s.u. forniranno informazioni sulle decisioni che comportino cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro (come previsto dal: L. 223/1991; L. 428/1990; D.P.R. 218/2000).

Condividendo l'avviso comune tra CGIL-CISL-UIL e
 Confindustria del 11/04/2011 e il D. Lgs. 113/12 in attuazione
 alla direttiva CE 2009/38, le parti costituiscono i comitati
 aziendali nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni
 comunitarie (che impiegano almeno 1.000 dipendenti negli stati
 membri e almeno 1.500 dipendenti per stato membro in
 almeno 2 stati membri), al fine di migliorare l'ambito di
 informazione e consultazione con l'obiettivo di sviluppare un
 effettivo dialogo sociale

C.C.N.L. FEDERMECCANICA DIRITTI SINDACALI

- Le Rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle R.s.u. nel rispetto della disciplina stabilita dal T.U. sulle rappresentanze del 10 gennaio 2014.
- Le R.s.u. pertanto risultano titolari di tutti i relativi diritti, poteri e tutele previsti dalle norme oltre che dall'accordo di categoria presente all'interno del C.C.N.L. in allegato 4.

ASSEMBLEA

- L'esercizio del diritto di assemblea previsto dall'art. 20 della L. 300/70 avrà ricorso nel rispetto delle modalità di:
- Sarà comunicata alla direzione aziendale con preavviso di 2 giorni e con indicazione specifica degli argomenti.
- 2. Le Organizzazioni sindacali stipulanti e/o la R.s.u. nel convocare le assemblee retribuite da tenersi durante l'orario di lavoro dovranno tener conto delle esigenze della normale attività lavorativa e degli altri lavoratori non interessati a partecipare alla stessa.
- Analogo diritto viene riconosciuto nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo delle 8 ore annue (a differenza delle 10 ore delle altre aziende).

ASSEMBLEA

- Quando nell'unità produttiva il lavoro si svolge a turni, l'assemblea può essere articolata in più riunioni nella medesima giornata.
- Lo svolgimento dovrà aver luogo con modalità che tengano conto delle esigenze di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.
- 6. Dovranno essere preventivamente comunicati alla direzione aziendale i nominativi di eventuali funzionari esterni del sindacato che si in tenda coinvolgere all'assemblea.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA DIRITTO DI AFFISSIONE

 Legge 300 art. 25 "Le Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro".

Ad esempio il C.C.N.L. deve essere affisso nella bacheca di cui sopra.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA LOCALI IDONEI

- Così come previsto dall'art. 27 della L. 300/70 il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti porrà a disposizione all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di esso un idoneo locale comune a tutte le R.s.u..
- Nelle unità produttive con un numero inferiore ai 200 dipendenti il diritto riguarderà l'uso di un locale ideneo alle riunioni.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA STRUMENTI INFORMATICI

- Nelle unità produttive con più di 300 dipendenti, il datore di lavoro metterà a disposizione delle R.s.u. un personal computer con relativo accesso ad internet, che sarà utilizzato secondo le modalità definite in sede aziendale.
- L'utilizzo del personal computer dovrà essere strettamente collegato con le attività sindacale, fermo restando la responsabilità (civile e penale) degli utilizzatori per un eventuale uso improprio dello stesso.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA PERMESSI SINDACALI E CARICHE ELETTIVE

- Ai lavoratori che siano componenti degli organi direttivi delle organizzazioni sindacali, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti fino a 24 ore per ciascun trimestre.
- La richiesta di fruizione del permesso deve essere formalmente espressa dalla organizzazione sindacale di appartenenza e deve sussistere il presupposto che l'assenza del lavoratore comprometta lo svolgimento delle attività lavorative.
- Per le aspettative dei lavoratori chiamati ad assolvere cariche sindacali, si applica l'art. 31 della L. 300/70.
- Per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche elettive a funzione pubbliche riferimento art. 32 L. 300/70

C.C.N.L. FEDERMECCANICA PERMESSI SINDACALI E CARICHE ELETTIVE

- I componenti delle R.s.u., per l'espletamento delle loro funzioni, hanno diritto a permessi in conformità di quanto previsto dagli artt. 23 e 24 della L. 300/70.
- I permessi per ciascuna rappresentanza sindacale non potranno essere inferiori a 8 ore mensili nelle unità produttive di 300 dipendenti o frazione di 300.
- Nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti, le ore di permesso verranno conteggiate complessivamente e non potranno essere inferiori a 1 ora e 30 minuti all'anno per ciascun dipendente in forza.
- La richiesta del permesso deve essere avanzata 24 ore prima della fruizione.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA PERMESSI SINDACALI E CARICHE ELETTIVE

- I nominativi dei componenti delle Rappresentanze sindacali e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni sindacali alle Associazioni industriali che provvederanno a comunicarli all'azienda cui il lavoratore appartiene.
- I permessi summenzionati non sono cumulabili con quelli stabiliti allo stesso titolo da accordi aziendali, nonché con quelli stabiliti da disposizioni di Legge.
- Le ore di permesso retribuite per cariche elettive sono liquidate in base alla retribuzione di fatto percepita dal lavoratore.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

 Le disposizioni contenute nel presente C.C.N.L. non intendono sostituire, dove presenti, istituti collettivi e/o individuali di carattere normativo-regolamentale di miglior favore per il dipendente attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

- La contrattazione ha efficacia secondo quanto stabilito sia dal C.C.N.L. sia dal T.U. del 10 gennaio 2014.
- Gli accordi aziendali sono negoziabili in considerazione del principio di autonomia dei cicli negoziali al fine di prevenire la sovrapposizione con il rinnovo del C.C.N.L.
- Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali dovranno essere sottoscritte dalle R.s.u e dalle strutture territoriale delle Organizzazioni sindacali e presentate contestualmente sia all'azienda sia all'associazione industriale territoriale almeno 2 mesi prima la scadenza del precedente accordo.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA ASSUNZIONE

- Le assunzioni sono fatte in conformità alle disposizioni di legge, ovvero:
- Comunicazione da parte dell'azienda al lavoratore per iscritto la tipologia del contratto di assunzione.
- 2. La data di inizio del rapporto di lavoro (la durata se trattasi di rapporto a tempo determinato) e la durata del periodo di prova qualora presente.
- 3. La sede in cui si presterà l'opera.
- 4. La categoria professionale di appartenenza.
- 5. Le condizioni connesse alla tipologia contrattuale e tutte le altre eventuali condizione concordate.

PERIODO DI PROVA

 L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a :

Categoria	Durata ordinaria	Durata ridotta
1°	1 mese	20 giorni
2°; 3° e 3° super	1 mese e 1/2	1 mese
4°; 5° e 5° super	3 mesi	2 mesi
6°; 7° e 8°	6 mesi	3 mesi

 I periodi di prova sono ridotti per i lavoratori che per un biennio abbiano prestato identiche mansioni presso altre aziende o che abbiano completato (attestandolo) il periodo di apprendistato con riferimento allo stesso profilo di assunzione.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA PERIODO DI PROVA

- Nel caso il periodo di prova venga interrotto a seguito di malattia e/o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere servizio entro 3 mesi.
- Nel corso del periodo di prova, nella quale sussistono tutti i diritti
 e gli obblighi contrattuali, la risoluzione del contratto può avvenire
 in qualsiasi momento ad iniziativa di una delle parti e non fa
 ricorrere l'obbligo di preavviso né la relativa indennità sostitutiva.
- Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore è definitiva e l'anzianità decorre a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

- Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal C.C.N.L. e dalla contrattazione aziendale.
- Gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato, stabiliscono le modalità ed i criteri anche per questi lavoratori, in assenza di disciplina ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione spetta una quota proporzionale dello stesso in base al periodo di lavoro prestato.
- I lavoratori a tempo determinato devono essere formati ed informati in maniera adeguata e sufficiente in materia di salute e sicurezza.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

- Le imprese hanno l'obbligo di informare le R.s.u. ed i lavoratori con contratto a tempo determinato circa i posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito della unità operativa di appartenenza.
- Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
- L'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato per sostituzione maternità, paternità e/o congedi parentali, può essere anticipata fino ai 2 mesi prima dell'Oinizio del congedo (rif. Art. 4, D. Lgs. 151/2001).

C.C.N.L. FEDERMECCANICA CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

- In caso di trasformazione a tempo indeterminato di un lavoratore già impegnato con contratto a tempo determinato, ai fini dell'applicazione delle discipline inerenti gli aumenti periodici di anzianità, si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dallo stesso lavoratore presso lo stesso datore di lavoro purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori ai 12 mesi (si considera anche l'attività svolta in somministrazione di lavoro).
- Il lavoratore che con uno o più contratti abbia prestato servizio per un periodo superiore ai 6 mesi, entro i 12 mesi successivi alla scadenza dello stesso, avrà diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

- Nel caso di concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità del periodo lavorativo, si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.
- La direzione aziendale di norma fornisce semestralmente i dati sulle dimensioni quantitative ed i motivi del ricorso dei contratti a termine anche con specifico riferimento alle esigenze stagionali, la durata e la qualifica dei lavoratori interessati.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA STABILIZZAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

- I lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di lavoro superiore ai 44 mesi anche non consecutivi con mansioni equivalenti, esso sia attraverso l'utilizzo con contratti a tempo determinato e/o con contratti di somministrazione, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato.
- Non rientrano nel computo dei 44 mesi solo i contratti a tempo determinato per lavorazioni stagionali.

PART-TIME

- Costituisce uno strumento funzionale alla flessibilità in base alle esigenze di conciliazione vita-lavoro.
- Il lavoratore a Part-time, beneficia di tutti i diritti-doveri degli altri lavoratori e di un trattamento riproporzionato in base alla ridotta entità lavorativa.
- Le tipologie del part-time, come identificate dalla norma giuridica di riferimento (D. Lgs. 66/03) possono essere di forma orizzontale (riduzione delle ore giornalmente lavorabili), verticale (svolgimento dell'attività lavorativa limitatamente a periodi e/o a giorni) o mista (alternanza delle 2 forme precedenti); l'attivazione in ogni caso sarà oggetto di esame preventivo con la R.s.u.

PART-TIME

- Il contratto part-time deve essere stipulato per iscritto e deve riportare la durata ed il modo della prestazione lavorativa nonché le altre condizioni pattuite.
- La facoltà di procedere a variazioni deve essere esercitata dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.
- In caso di assunzione di lavoratori a tempo pieno, i lavoratori part-time hanno priorità (a parità di mansioni).
- La variazione della durata della prestazione lavorativa è consentita per una quantità annua non superiore al 25% e per le ore prestate in aumento dovrà essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione del 15%

C.C.N.L. FEDERMECCANICA DIRITTO ALLO STUDIO

- All'inizio di ogni triennio, a partire dal 1° gennaio 2017, sarà determinato il monte ore disponibile per tutti i dipendenti all'esercizio al diritto allo studio, questo valore è dato dalla moltiplicazione di 7 ore X 3 X il numero dei dipendenti in forza occupati nell'azienda a quella data.
- I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per frequentare corsi non potranno di norma essere maggiore al 3% della forza lavoro dell'unità produttiva e in coerenza con le esigenze tecnico-organizzative-produttive della stessa.
- Nelle aziende fino a 200 dipendenti i valori frazionali saranno arrotondati all'unità superiore.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA DIRITTO ALLO STUDIO

- Sono esclusi dal computo di fruizione dei permessi i giorni relativi agli esami.
- I lavoratori che intendo frequentare corsi per il conseguimento di un titolo legale riferibile al Quadro Europeo delle Qualifiche (QEQ), hanno diritto oltre che poter usufruire dei permessi retribuiti del monte ore, anche la possibilità di fruirli in un solo anno al fine del conseguimento del titolo (vedi tabella specifica presente nel C.C.N.L).
- I permessi retribuiti hanno una variabilità in base al titolo da conseguire che varia dalle 150 ore alle 250 ore a triennio, inoltre all'esaurimento degli stessi, possono essere concessi ulteriori permessi non retribuiti.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA DIRITTO ALLO STUDIO

- I lavoratori studenti iscritti e frequentanti, su loro richiesta, devono essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.
- I lavoratori studenti, su loro richiesta, saranno esonerati all'effettuazione di lavoro straordinario.
- I lavoratori studenti che devono sostenere gli esami, possono, dietro richiesta, usufruire di permessi retribuiti per tutti i giorni che costituiscono l'esame (questi permessi non sono a carico del monte ore complessivo).
- I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA TRASFERTA

- Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera al di fuori della sede dove sono stati assunti spetta un rimborso delle spese sostenute relative ai pasti ed al pernottamento dove necessario.
- Il rimborso del pasto meridiano spetta al lavoratore quando impiegato a più di 20 km dalla abituale sede.
- Il rimbirso del pasto serale spetta al lavoratore quando lo stesso è impossibilitato a rientrare alla propria abitazione prima delle 21:00 oppure entro le ore successive alle quale rientrerebbe partendo dalla sede alla fine del proprio orario normale di lavoro.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA TRASFERTA

- Qualora al lavoratore non sia dato modo di rientrare prima delle ore 22:00 presso la propria abitazione, spetta il rimborso del pernottamento.
- Non spetta il rimborso al lavoratore quando allo stesso sia dato modo di usufruire di buoni pasto, convenzioni con ristoranti oppure possa usufruire della mensa messa a disposizione dall'azienda dove è stato comandato a prestare servizio.
- Il lavoratore può chiedere anticipi circa le spese prevedibili che dovrà affrontare, il saldo verrà effettuato alla corresponsione della retribuzione mensile.

TRASFERTA

 In alternativa al rimborso delle spese è possibile sostituirlo con un rimborso di indennità trasferta forfettaria.

MOTIVAZIONE	IMPORTO
Intera trasferta	€ 42,80
Pasto meridiano o serale	€ 11,72
Pernottamento	€ 19,36

- Nel caso di rimborso forfettario, il lavoratore non ha obbligo di presentare documentazione in merito alla spese.
- Al lavoratore in trasferta spetta un compenso per il tempo di viaggio (di norma pari all' 85% delle retribuzione ordinaria)

C.C.N.L. FEDERMECCANICA TRASFERIMENTI

- I lavoratori oltre i 52 anni, se uomini, 48 anni se donne, potranno essere trasferiti solo in casi eccezionali da esaminare, se richiesti dal lavoratore, in sede sindacale.
- Il trasferimento deve essere comunicato dall'azienda con un preavviso di almeno 20 giorni.
- Non viene considerato trasferimento lo spostamento del lavoratore in un'altra sede rispetto a dove è stato assunto se la distanza ha un raggio di 25 km.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA ORARIO DI LAVORO

- La durata massima settimanale del lavoro ordinario rimane confermata in 40 ore. Essa può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai 12 mesi nei casi ad esempio di orario plurisettimanale; ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati nei termini e nelle modalità previsti dalle vigenti disposizioni di legge (D. Lgs. 66/03).
- La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale viene stabilita dalla Direzione anche in modo non uniforme, previo esame con la R.s.u..

ORARIO DI LAVORO

- Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, fatta eccezione per il personale addetto alla manutenzione, pulizia, riparazione degli impianti (quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza comportare danno per l'esercizio e/o pericolo per il personale), per il personale addetto alla vigilanza, per il personale addetto ai trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti, per il personale che lavora a turni.
- Nei casi di cui sopra, sarà disposto che questi lavoratori saltuariamente possano usufruire della disponibilità del pomeriggio del sabato.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA ORARIO DI LAVORO

- L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
- Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto.
- Con decorrenza dal 1º luglio 1978 tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficiano di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda.
- Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro solo quando sia stato sostituito, la sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di ore corrispondenti alla metà del turno.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA ORARIO DI LAVORO

- Al lavoratore che in via eccezionale abbia prolungato la sua prestazione per le 8 ore del turno successivo, non potrà essere richiesta nei sei giorni lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.
- I lavoratori coinvolti ai turni dovranno alternarsi agli stessi allo scopo di evitare a prestare opera esclusivamente nelle ore notturne.
- Quando l'assegnazione a turni costituisca una innovazione, sarà consentito al lavoratore di richiedere l'accertamento sanitario in ordine alla sua idoneità a prestare lavoro in ore notturne.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA ORARIO DI LAVORO PLURISETTIMANALE

- 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, da realizzarsi per l'intera forza, reparti o gruppi di lavoratori, con un massimo di orario settimanale 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 utilizzabili per ciascun lavoratore per entrambi gli istituti non potrà mai eccedere le 120 ore annue nelle aziende con oltre 200 dipendenti e le 128 ore annue nelle aziende fino a 200 dipendenti.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA ORARIO DI LAVORO PLURISETTIMANALE

- Le modalità di attuazione ed i tempi di implementazione dell'orario settimanale sono stabilite dalla Direzione aziendale previo esame con la R.s.u..
- Nel corso dell'esame congiunto verranno indicati :
- 1. I gruppi dei lavoratori interessati,
- 2. le ore necessarie
- 3. la loro collocazione temporale.
- Le modalità di recupero, per realizzare la media delle 40 ore settimanali al termine dei 12 mesi dall'attivazione dell'orario plurisettimanale, saranno concordate con la R.s.u..

C.C.N.L. FEDERMECCANICA ORARIO DI LAVORO PLURISETTIMANALE

- Le modalità di attivazione saranno comunicate ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 15 giorni.
- Fermo restando il preventivo esame congiunto, nei casi di necessità il preavviso sarà di 5 giorni e la realizzazione dell'orario plurisettimanale si completerà in tre mesi.
- La comunicazione ai lavoratori sarà fornita mediante affissione in luogo accessibile a tutti gli interessati.
- Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale sarà riconosciuta ai lavoratori una maggiorazione della retribuzione del 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 25% per le ore prestate al sabato.

PERMESSI

- Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionale per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore, di cui 72 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e 32 ore in sostituzione delle festività abolite).
- Previo esame congiunto, di norma entro il mese di settembre di ciascun anno, una quota dei permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 5, può essere utilizzata per la fruizione collettiva anche per singoli reparti o gruppi di lavoratori.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA PERMESSI

- I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 10 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.
- Nell'ambito della percentuale di assenza sarà data priorità alle richieste motivate dalle necessità di studio.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA PERMESSI

- In caso di lutti familiari il lavoratore è tenuto a preavvertire l'azienda dei giorni di permesso che intende fruire, essi devono essere utilizzati entro 15 giorni dal decesso, ed entro 30 giorni per i lavoratori extracomunitari, il lavoratore è tenuto a documentare l'evento.
- 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 è tenuto ad avvertire l'azienda entro due ore dall'inizio del turno di lavoro ed a presentare idonea documentazione giustificativa entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA FERIE

- I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.
- Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto.
- I giorni festivi che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie.
- Le ferie avranno normalmente carattere collettivo il quale momento di fruizione sarà stabilito dalla Direzione aziendale previo esame congiunto con la R.s.u., il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA FERIE

- Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo spetterà, per ogni mese di servizio, un dodicesimo del periodo feriale.
- In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.
- La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.
- Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
- Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA RETRIBUZIONE

- La retribuzione dei lavoratori di norma è determinata in misura fissa mensile.
- La retribuzione oraria dei lavoratori ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo la stessa per 173.
- La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese; sono fatte salve le prassi aziendali esistenti comprese quelle riguardanti il pagamento della retribuzione delle ferie (collettive e/o continuative) all'inizio del godimento delle stesse oppure il saldo al 15° giorno del mese successivo della prestazione di opera.
- All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato al lavoratore un prospetto retributivo.

C.C.N.L. FEDERMECCANICA RETRIBUZIONE

- Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non generante contestazione.
- Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze dovute al lavoratore oltre quindici giorni, decorreranno a favore del lavoratore gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data della naturale scadenza.
- Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio avrà diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità.

RETRIBUZIONE - COMETA

- I lavoratori, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al Fondo pensione nazionale di categoria - COMETA - costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari.
- A decorrere dal 1° giugno 2017 i lavoratori possono iscriversi versando una contribuzione almeno pari all'1,2% del minimo contrattuale mediante trattenuta mensile in busta paga,
- A decorrere dal 1° giugno 2017, a favore dei lavoratori iscritti le aziende contribuiscono con un'aliquota pari al 2% dei minimi contrattuali.
- A favore dei medesimi lavoratori l'azienda verserà al Fondo pensione il trattamento di fine rapporto maturato nell'anno.

RETRIBUZIONE - METASALUTE

- A decorrere dal 1° ottobre 2017, tutti i lavoratori in forza alla medesima data sono iscritti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa mètaSalute costituito allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale, fatta salva la facoltà di esercitare rinuncia scritta.
- Hanno diritto all'iscrizione al Fondo i lavoratori non in prova, con contratto a tempo indeterminato compresi i lavoratori part-time, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di iscrizione.

RETRIBUZIONE - METASALUTE

- Per i suddetti lavoratori è prevista a decorrere dal 1° ottobre 2017 una contribuzione pari a 156 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili) a totale carico dell'azienda.
- Potranno iscriversi, con copertura a loro totale carico, secondo le modalità e gli importi previsti dal Regolamento del Fondo, i familiari non fiscalmente a carico appartenenti al nucleo familiare ivi compresi i conviventi di fatto.

RETRIBUZIONE - WELFARE

- A decorrere dal 1° giugno 2017, le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare (così come elencati all'interno del C.C.N.L.), del valore di 100 euro per l'anno 2017; di 150 euro dal 1° giugno 2018 e di 200 euro dal 1° giugno 2019 da utilizzarsi entro il 31 maggio dell'anno successivo.
- Hanno diritto i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:
- 1. con contratto a tempo indeterminato;
- 2. 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).

RETRIBUZIONE - WELFARE

- Tali valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time.
- Le aziende si confronteranno con la R.s.u. per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.
- I lavoratori hanno la possibilità di destinare, di anno in anno, al Fondo Cometa o al Fondo mètaSalute, fermo restando che il costo massimo a carico dell'azienda non può superare i 100, 150 e 200 euro rispettivamente per il 2017, 2018 e 2019.