APINDUSTRIA
ASSOCIAZIONE PICCOLE E MEDIE IMPRESE DELLA PROVINCIA DI VERONA

In collaborazione
con
Apindustria di Vicenza

NOVITA'
Accordo di rinnovo 22 Luglio 2016
CCNL
METALMECCANICO

aderente a confimi industria
Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana e dell'Impresa Privata

28 settembre 2016

Situazione contrattuale Settore Metalmeccanico

Federmeccanica
(Fim – Cisl, Uilm - Uil)

- Scaduto il 31/12/2015
- Trattative in corso
- Situazione in stallo
- 50 h di sciopero

Confimi
(Fim – Cisl, Uilm - Uil)

- Scaduto il 31/05/2016
- Rinnovato

Confapi
(Fiom – Cgil,Fim – Cisl,Uilm - Uil)

- Scadenza il 31/10/2016
- Nessun confronto aperto

Costo comparato CCNL Meccanici ante rinnovo Confimi

Federmeccanica
- 130 euro al 31/12/2016

Confimi
- 130 euro al 31/05/2016

Confapi
- 131 euro al 31/10/2016

La comparazione della disciplina economica e normativa nel settore metalmeccanico sarà possibile solo dopo la firma di tutti i contratti

Il nuovo contratto prevede i seguenti costi:

SALARIO DIRETTO

- 25 euro/mese (dal 1/9/2016 a 30/4/2017) contribuzione ordinaria
- Entro 30/05/2017 le parti si incontreranno per stabilire ulteriori incrementi
- Una tantum a copertura della vacanza contrattuale

SALARIO INDIRETTO

Assistenza sanitaria

- 11 euro/mese (contribuzione 10%)
- 1,5 euro start up PMI Salute

Contratto separato

Sottoscritto da Confimi Meccanica con Fim – Cisl e Uilm – Uil

Fiom – Cgil pur a conoscenza della trattativa non si è presentata al tavolo.

Posizione attuale della Fiom- Cgil:

- Nessun rapporto con Confimi/Api
- Rapporto diretto con le aziende rivendicando la disapplicazione del contratto Confimi Meccanica
- Rivendica l'applicazione CCNL Confapi

Decorrenza e durata

- **Decorrenza**: 1° settembre 2016
- **Scadenza**: 31 maggio 2019
- **Validità degli aumenti economici**: i nuovi minimi retributivi sono stati quantificati in relazione al periodo 1° giugno 2016 – 31 maggio 2017.

Entro il mese di aprile 2017 le parti firmatarie si incontreranno per stabilire ulteriori incrementi, a copertura dell'intero periodo di vigenza contrattuale.

Aumenti retributivi da 01/09/2016

Cat.	Aumento da 01/09/2016	Nuovi minimi
1ª	16,00	1.323,81
2ª	18,00	1.462,27
3ª	22,00	1.624,43
4ª	23,50	1.695,38
5ª	25,00	1.815,89
6ª	27,50	1.947,62
7ª	30,00	2.089,98
8ª	33,00	2.273,17
9ª	36,00	2.527,22

Assorbibilità degli aumenti

Gli aumenti sono assorbibili dai superminimi individuali alle seguenti condizioni:

- che si tratti di superminimi esplicitamente definiti come "riassorbibili", oppure
- che si tratti di importi esplicitamente riconosciuti a titolo di "anticipo sui futuri aumenti contrattuali".

Una tantum

- Aventi diritto: lavoratori (anche somministrati) in forza al 22 luglio 2016
- Periodo di riferimento: da 01/06/2016 a 31/08/2016
- Riproporzionamento al periodo: si, con il criterio +/- 15 gg.
- Riproporzionamento all'orario (*part-time*): si
- Incidenza sul Tfr: si
- Spettanza per i periodi di sospensione non retribuita del rapporto (es. aspettativa, cig, congedo parentale): no
- Spettanza per i periodi di sospensione retribuita del rapporto (es. malattia, infortunio, congedo di maternità): si
- Natura di "arretrato retributivo": NO

ACCORDO DI RINNOVO 22 LUGLIO 2016
CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA / FIM-CISL / UILM-UIL

Categoria	***Euro***
1ª	48,00
2ª	54,00
3ª	66,00
4ª	70,50
5ª	75,00
6ª	82,50
7ª	90,00
8ª	99,00
9ª	108,00

ACCORDO DI RINNOVO 22 LUGLIO 2016
CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA / FIM-CISL / UILM-UIL

Confermato l'Elemento Retributivo Annuo (ex elemento perequativo)

- Imprese obbligate: quelle prive di contrattazione aziendale o territoriale
- Aventi diritto: lavoratori in forza al 1° gennaio
- Importo: 485 euro, ridotto da quanto percepito nel corso dell'anno precedente (01/01-31/12) in aggiunta alle spettanze fissate dal CCNL (superminimi, premi etc.)
- Riproporzionamento al periodo: si, con il criterio +/- 15 gg.
- Riproporzionamento all'orario (*part-time*): si
- Incidenza sul Tfr: no
- Spettanza per i periodi di sospensione non retribuita del rapporto: no
- Spettanza per i periodi di sospensione retribuita del rapporto: si
- Natura di "arretrato retributivo": no
- Erogazione: con la retribuzione del mese di giugno
- Derogabilità: SI

Deroghe al contratto nazionale

Tutte le disposizioni economiche e normative del contratto sono derogabili, anche in via temporanea o sperimentale, in sede di:

- contrattazione territoriale
- contrattazione aziendale

Resta esclusa la derogabilità solo per:

1. minimi retributivi
2. scatti di anzianità

Procedura per gli accordi in deroga

Gli accordi in deroga devono essere stipulati:

- *a livello territoriale: tra Apindustria – Fim-Cisl – Uilm/Uil*
- *a livello aziendale: tra Impresa – Apindustria – Fim-Cisl o Uilm/Uil – R.s.u. (se presenti)*

Contenuto obbligatorio degli accordi:

1. indicazione degli obiettivi perseguiti
2. durata
3. riferimenti puntuali agli articoli del CCNL oggetto di modifica
4. pattuizioni e sanzioni a garanzia dell'esigibilità dell'accordo

Gli accordi in deroga devono essere trasmessi a Confimi Impresa Meccanica, Fim-Cisl e Uilm-Uil nazionali e acquistano efficacia dopo 20 giorni di calendario dal ricevimento (meccanismo del silenzio-assenso).

ACCORDO DI RINNOVO 22 LUGLIO 2016
CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA / FIM-CISL / UILM-UIL

Linee guida per la contrattazione territoriale

Nel confronto a livello territoriale, sono privilegiati i seguenti temi:

- occupazione
- andamento industriale
- pari opportunità e azioni positive
- formazione
- salute e sicurezza
- welfare
- reti per il lavoro e ricollocazione

Nella definizione del Premio Territoriale di Risultato (PTR), è possibile prevedere l'erogazione di un premio corrispondente all'Elemento Retributivo Annuo, che in tal caso viene superato. Esempi di indicatori di produttività:

- ore lavorate aziende aderenti/ore teoriche lavorabili aziende aderenti, con peso del 50%;
- fatturato medio aziende aderenti/n. medio dipendenti aziende aderenti, con peso del 50%.

ACCORDO DI RINNOVO 22 LUGLIO 2016
CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA / FIM-CISL / UILM-UIL

Segue: Linee guida per la contrattazione territoriale

Le parti possono anche definire una quota aggiuntiva aziendale (PTRA) a tale valore al PTR, assumendo a titolo esemplificativo i seguenti indicatori:

- MOL/RV (Valore aggiunto/Ricavi delle vendite, con peso del 50%)
- Indice di Performance aziendale (Valore aggiunto/N. Medio dipendenti, con peso del 50%)

Le parti definiscono altresì:

- la durata e i termini di erogazione del premio;
- le cause di sospensione dello stesso e, in tal caso, l'eventuale ripristino dell'Elemento Retributivo Annuo;
- la creazione di un Osservatorio paritetico territoriale.

Accordi per la gestione delle crisi

Consentono di **intervenire sulla corresponsione dell'Elemento Retributivo Annuo.**

Definizione (esemplificativa) di "crisi": situazione che veda l'azienda interessata da ripetuti accordi per il ricorso agli strumenti contrattuali e agli ammortizzatori sociali disponibili.

Non è più prevista la possibilità di dilazionare fino a a 12 mesi l'erogazione degli aumenti retributivi.

Procedura:

1. l'Impresa invia ad Apindustria Verona la richiesta di intervento;
2. Apindustria avvia il confronto con le Organizzazioni sindacali territoriali.

Orario di lavoro

Il complesso di norme relative all'orario è stato riordinato nell'esposizione dei singoli articoli.

Il nuovo art. 19 è stato riscritto, consentendo all'impresa di organizzare l'orario settimanale, anziché sulle normali 40 ore fisse, su due diversi regimi, **alternativi tra loro.**

Inoltre, in considerazione del perdurare di molte situazioni di crisi, strutturale o temporanea, **è ora possibile utilizzare, in alternativa agli ammortizzatori sociali, i permessi residui in capo ai singoli lavoratori**.

ACCORDO DI RINNOVO 22 LUGLIO 2016
CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA / FIM-CISL / UILM-UIL

ORARIO MULTIPERIODALE	FLESSIBILITA’
Consente di modulare l’orario di lavoro sulla base di **schemi programmati per 6/12 mesi.**	Consente di **sopperire a temporanei picchi o flessi** dell’attività lavorativa dell’azienda o di parte di essa. Può essere realizzata anche su cicli di più settimane.

Orario multiperiodale

Si basa su un calendario prefissato, in regime ordinario, nel quale si alternano settimane con orari diversi, rispettando la media di 40 ore settimanali.

L'orario settimanale

- non può eccedere le 48 ore
- non può essere inferiore alle 32 ore

ACCORDO DI RINNOVO 22 LUGLIO 2016
CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA / FIM-CISL / UILM-UIL

Possibilità di programmazione fino a max 12 mesi	Possibilità di programmazione fino a max 6 mesi
•operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti; • attività a carattere stagionale; •sperimentazioni tecniche, produttive e organizzative; •lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati; •esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva.	In tutti gli altri casi.

Flessibilità

È utilizzabile:

1. per far fronte a esigenze estemporanee dell'andamento produttivo e di mercato, che danno luogo a variazioni d'intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parte di essa;
2. In concomitanza con l'implementazione di progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti, ovvero di calamità naturali.

Flessibilità

I regimi di flessibilità comportano variazioni di orario, comunque contenute nei limiti massimi di 48 ore e minimi di 32 ore settimanali, tali da lasciare invariato mediamente il normale orario di lavoro di 40 ore. Le compensazioni possono attuarsi anche tramite altre modalità equivalenti.

È possibile iniziare sia con l'incremento (flessibilità positiva), sia con il decremento (flessibilità negativa).

Aspetti retributivi comuni

Durante i periodi di orario multiperiodale o flessibile, il lavoratore è retribuito per il normale orario settimanale di 40 ore, ovvero sull'orario inferiore in caso di contratto a tempo parziale.

Sulle ore eccedenti rispetto alle 40 ore settimanali spetta una maggiorazione retributiva onnicomprensiva, da calcolarsi sui minimi tabellari conglobati, pari al:

- 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì;
- 20% per le ore prestate di sabato.

In mancanza di rispetto delle modalità di attuazione e recupero dell'orario multiperiodale prefissato, le ore eccedenti rispetto alle 40 ore settimanali e non compensate nell'arco del periodo programmato, sono considerate lavoro straordinario e remunerate con:

- Ora ordinaria di lavoro
- normale maggiorazione applicata in azienda per straordinario
- Ulteriore maggiorazione del 7%, calcolata sui minimi tabellari conglobati

ACCORDO DI RINNOVO 22 LUGLIO 2016
CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA / FIM-CISL / UILM-UIL

Orario multiperiodale: procedura	Imprese con Rsu	Imprese senza Rsu
Programmazione fino a 6 mesi, senza prestazioni al sabato	Comunicazione scritta almeno 10 gg. prima a lavoratori, Rsu e Apindustria con calendario e modalità di attuazione	Comunicazione scritta almeno 10 gg. prima a lavoratori e Apindustria con calendario e modalità di attuazione
Programmazione fino a 6 mesi, con prestazioni al sabato	Accordo aziendale con le Rsu	Accordo aziendale con le Oo.Ss. dei lavoratori firmatarie del CCNL
Programmazione fino a 12 mesi, senza prestazioni al sabato	Esame congiunto preventivo con le Rsu su calendario e modalità di attuazione	Comunicazione scritta almeno 10 gg. prima a lavoratori e Apindustria con calendario e modalità di attuazione
Programmazione fino a 12 mesi, con prestazioni al sabato	Accordo aziendale con le Rsu	Accordo aziendale con le Oo.Ss. dei lavoratori firmatarie del CCNL

ACCORDO DI RINNOVO 22 LUGLIO 2016
CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA / FIM-CISL / UILM-UIL

Flessibilità: procedura	Imprese con Rsu	Imprese senza Rsu
Flessibilità senza prestazioni al sabato	Comunicazione scritta almeno 10 gg. prima a lavoratori, Rsu e Apindustria con calendario e modalità di attuazione	Comunicazione scritta almeno 10 gg. prima a lavoratori e Apindustria con calendario e modalità di attuazione
Flessibilità con prestazioni al sabato per max. 48 ore annue (80 complessive in caso di utilizzo congiunto con lo straordinario)	Accordo aziendale con le Rsu	Accordo aziendale con le Oo.Ss. dei lavoratori firmatarie del CCNL

Assistenza sanitaria integrativa

PMI Salute diventa fondo strutturale di riferimento, sulla base dei seguenti principi:

- iscrizione di tutti i lavoratori in forza, con facoltà di rinuncia da parte di ciascun singolo lavoratore;
- compartecipazione dei lavoratori.

ACCORDO DI RINNOVO 22 LUGLIO 2016
CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA / FIM-CISL / UILM-UIL

Iscrizione e facoltà di rinuncia

Entro il 31/12/2016, le aziende iscrivono obbligatoriamente a PMI salute tutti i lavoratori in forza.

I lavoratori assunti successivamente al 01/01/2017 sono iscritti a PMI Salute **dalla data di assunzione**.

Facoltà di rinuncia:

- i lavoratori in forza possono rinunciare all'iscrizione con comunicazione scritta entro il 31/01/2017;
- i lavoratori assunti successivamente al 01/01/2017 possono rinunciare all'iscrizione con comunicazione scritta entro la fine del mese di assunzione.

Successivamente al primo mese di assunzione, la facoltà di recesso è disciplinata dal Regolamento del Fondo.

ACCORDO DI RINNOVO 22 LUGLIO 2016
CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA / FIM-CISL / UILM-UIL

Contribuzione

Ordinaria

Dal 01/01/2017, la contribuzione è pari a:

- 11,00 euro mensili c/azienda per ogni lavoratore iscritto;
- 1,00 euro mensile c/lavoratore iscritto.

Straordinaria

Dal 01/09/2016 al 31/12/2016 è prevista una contribuzione obbligatoria c/az. per la gestione di PMI salute, pari a:

- 1,50 euro mensili per ogni lavoratore in forza.

Per i lavoratori già iscritti a PMI Salute, fino al 31/12/2016 restano in vigore le previgenti aliquote di contribuzione, fermo restando l'obbligo di contribuzione straordinaria. Dal 01/01/2017 varranno anche per essi le nuove aliquote.

Previdenza complementare

Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM individueranno il nuovo fondo di riferimento entro aprile 2017. Fino ad allora, continuerà a ritenersi tale il fondo negoziale con il maggior numero di adesioni, presso ciascuna azienda, alla data del 22/07/2016.

ACCORDO DI RINNOVO 22 LUGLIO 2016
CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA / FIM-CISL / UILM-UIL

Tipologie contrattuali - lavoro a tempo determinato

Sono esenti dal limite del 20% dei contratti a tempo indeterminato, inclusi gli apprendisti, i contratti a termine conclusi:

- nelle fasi di avvio di nuove attività per un periodo di 24 mesi, ridotti a 18 mesi in caso di avvio di una nuova linea/modulo di produzione;
- da imprese *start-up* innovative e per lo svolgimento delle attività stagionali di cui alle lettere b) e c) dell'art. 23 del d.lgs. n. 81/2015;
- per la sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni;
- con lavoratori iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio di cui alla legge n. 68/1999;
- nelle ulteriori ipotesi indicate dalle disposizioni di legge, dai contratti collettivi aziendali e/o territoriali;
- con i lavoratori assunti con OSC ("Socrate", *vd. infra*);
- Con i lavoratori impiegati in attività da svolgere da parte di aziende contoterziste e che non producono manufatti propri (a titolo esemplificativo: attività di manutenzione), a fronte di specifici impegni contrattuali, limitatamente al periodo della loro durata e previa informativa alle R.S.U. alle Oo.Ss. di categoria.

ACCORDO DI RINNOVO 22 LUGLIO 2016
CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA / FIM-CISL / UILM-UIL

Altre tipologie contrattuali

Lavoro a tempo parziale

Le richieste di trasformazione, qualora motivate e debitamente documentate dalla necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente *more uxorio*, i figli e gli altri familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di *handicap*, saranno valutate positivamente:

- fino al 5%, nelle imprese con almeno 100 dipendenti che abbiano raggiunto la percentuale del 4%;
- fino al 4%, nelle imprese con meno di 100 dipendenti che abbiano raggiunto la percentuale del 3%.

Somministrazione

È stato soppresso l'obbligo delle causali (abrogato dal D.Lgs. 81/2015).

Apprendistato

Sono state disciplinate le fattispecie dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca (c.d. apprendistato "duale").

"SOCRATE"

Nuovo contratto per l'occupazione

Cos'è l'OSC, o meglio "Socrate"?

- è un contratto di lavoro subordinato, con finalità d'ingresso e di incentivazione della stabilità occupazionale;
- è un contratto a tempo determinato, utilizzabile dal datore di lavoro una sola volta per il medesimo lavoratore e non prorogabile;
- è un contratto riservato esclusivamente ai datori di lavoro che applicano il CCNL Confimi Impresa Meccanica.

La scommessa di Socrate

Socrate è instaurabile per un periodo variabile da 6 a 18 mesi continuativi, durante i quali al lavoratore spetta una retribuzione tabellare “d’ingresso”.

La “scommessa” è data dall’alternativa, al termine del periodo, tra:

- la mancata conferma e quindi la cessazione al raggiungimento del termine prefissato;
- la stabilizzazione a tempo indeterminato.

In caso di mancata conferma, la differenza tra retribuzione d’ingresso percepita e minimi tabellari è restituita al lavoratore, sotto forma di elemento retributivo che matura unitamente alle spettanze correnti dell’ultimo mese di servizio.

Le ultime incombenze di Socrate

Il datore di lavoro, **prima della scadenza**, deve comunicare al lavoratore l'intenzione di non confermare, ovvero stabilizzare il rapporto di lavoro.

Socrate si converte a tempo indeterminato:

- in caso di comunicazione esplicita;
- automaticamente, in caso di mancata comunicazione.

N.b.: la mancata accettazione della conferma da parte del lavoratore equivale a cessazione del rapporto a termine, senza diritto all'indennità, perché il rapporto a tempo indeterminato non si costituisce per fatto imputabile al lavoratore.

ACCORDO DI RINNOVO 22 LUGLIO 2016
CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA / FIM-CISL / UILM-UIL

Ambito di applicazione

Socrate è instaurabile in presenza di almeno una delle seguenti fattispecie:

- lavoratrici e lavoratori che non hanno ancora compiuto il 36° anno di età;
- donne e uomini disoccupati da oltre 24 mesi;
- lavoratrici e lavoratori con età anagrafica superiore a 50 anni;
- lavoratrici che hanno perso o stanno ricercando un'occupazione;
- lavoratrici e lavoratori assunti per nuove attività in imprese già esistenti che realizzino incrementi occupazionali;
- lavoratrici e lavoratori assunti per l'avvio di nuove attività nei primi 24 mesi;
- lavoratrici e lavoratori assunti da imprese che realizzano investimenti (anche mediante operazioni di leasing finanziario) in macchinari, impianti, beni strumentali di impresa e attrezzature ad uso produttivo, nonché investimenti in hardware, software e tecnologie digitali, ovvero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro.

Assunzione e retribuzione

I lavoratori assunti con Socrate sono inquadrati secondo le regole generali, in funzione delle mansioni assegnate.

La retribuzione è determinata sulla base di minimi retributivi specifici (salario minimo OSC).

L'applicabilità del salario minimo OSC è subordinata al rispetto di quanto previsto dall'art. 84 e quindi alla distribuzione di una copia del nuovo CCNL a ciascun lavoratore.

ACCORDO DI RINNOVO 22 LUGLIO 2016
CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA / FIM-CISL / UILM-UIL

Cat.	Importi in Euro da 01/09/2016	Minimi ordinari	Differenza
1^	**1.325,00**	1.323,81	**0,09%**
2^	**1.325,00**	1.462,27	**-9,39%**
3^	**1.365,00**	1.624,43	**-15,97%**
4^	**1.425,00**	1.695,38	**-15,95%**
5^	**1.530,00**	1.815,89	**-15,74%**
6^	**1.640,00**	1.947,62	**-15,79%**
7^	**1.760,00**	2.089,98	**-15,79%**
8^	**1.910,00**	2.273,17	**-15,98%**
9^	**2.125,00**	2.527,22	**-15,92%**

ACCORDO DI RINNOVO 22 LUGLIO 2016
CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA / FIM-CISL / UILM-UIL

Un esempio…

*Lavoratore assunto con OSC dal 1° ottobre 2016, **al 3° liv., per sei mesi**, non confermato alla scadenza del 31 marzo 2017. Il lavoratore matura un elemento retributivo (mese di competenza "marzo 2017") pari a euro 1.686,30 così determinato:*

- *mensilità pagate n. 6 per 1.365,00 = 8.190,00 (salario OSC)*
- *ratei di 13^ liquidati/maturati n. 6 per 1.365,00/12 = 682,50*
- *ratei Elemento Retr. Annuo (E.R.A.) maturati n. 3 (mesi lavorati nell'anno precedente) per 485,00/12 = 121,25*

A) TOTALE LIQUIDATO/MATURATO SU BASE SALARIO OSC: 8.993,75

mensilità a salario ordinario n. 6 per 1.624,43 = 9.746,58

ratei di 13^ a salario ordinario n. 6 per 1. 624,43/12 = 812,22

ratei Elemento Retr. Annuo (E.R.A.) maturati n. 3 (mesi lavorati nell'anno precedente) per 485,00/12 = 121,25

B) TOTALE RICALCOLATO SU BASE SALARIO ORDINARIO: 10.680,05

C) DIFFERENZA B) – A) = 1.686,30

Eventuali ferie e permessi residui alla cessazione saranno liquidati al valore orario ottenuto dividendo per 173 la mensilità a salario ordinario.

ACCORDO DI RINNOVO 22 LUGLIO 2016
CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA / FIM-CISL / UILM-UIL

Un altro esempio…

*Lavoratore assunto con OSC dal 1° gennaio 2017, **al 5° liv., per 18 mesi**, non confermato alla scadenza del 30 giugno 2018. Il lavoratore matura un elemento retributivo (mese di competenza "giugno 2018") pari a euro 5.574,86 così determinato:*

- *mensilità pagate n. 18 per 1.530,00 = 27.540,00 (salario OSC)*
- *ratei di 13^ liquidati/maturati n. 18 per 1.530,00/12 = 2.295,00*
- *ratei Elemento Retr. Annuo (E.R.A.) maturati n. 12 (mesi lavorati nell'anno precedente) per 485,00/12 = 485,00*

A) TOTALE LIQUIDATO/MATURATO SU BASE SALARIO OSC: 30.320,00

mensilità a salario ordinario n. 18 per 1.815,89 = 32.677,02

ratei di 13^ a salario ordinario n. 18 per 1.815,89/12 = 2.723,085

ratei Elemento Retr. Annuo (E.R.A.) maturati n. 12 (mesi lavorati nell'anno precedente) per 485,00/12 = 485,00

B) TOTALE RICALCOLATO SU BASE SALARIO ORDINARIO: 35.894,86

C) DIFFERENZA B) – A) = 5.574,86

Eventuali ferie e permessi residui alla cessazione saranno liquidati al valore orario ottenuto dividendo per 173 la mensilità a salario ordinario.

Procedura di instaurazione

L'impresa che intende utilizzare il contratto Socrate deve inoltrare **apposita richiesta alla Commissione di validazione** espressamente costituita da Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM nazionali.

La richiesta si intende approvata:

- in caso di risposta positiva,
- in caso di mancata risposta (silenzio-assenso) entro i sette giorni successivi alla richiesta.

In caso di esplicita risposta negativa della Commissione, il contratto si considera come un normale contratto a tempo determinato, per la durata prefissata e alle normali condizioni economiche e normative di legge e contrattuali.

ACCORDO DI RINNOVO 22 LUGLIO 2016
CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA / FIM-CISL / UILM-UIL

Sistema informatico di validazione

La Commissione opera attraverso un sistema di validazione informatizzato, attraverso il sito

www.contrattopmi.it

Alla richiesta devono essere obbligatoriamente allegati:

- documento di identità e c.f./part. Iva del datore di lavoro e del lavoratore;
- dichiarazione autocertificata dal datore di lavoro, in relazione alla causale ricorrente, relativa a:
  - data di inizio attività, per le imprese in fase di avvio;
  - attestazione dell'avvenuto incremento occupazionale, per le imprese che assumono ai sensi del punto 8, lett. e);
  - natura e anno di realizzazione degli investimenti (anche mediante operazioni di leasing finanziario) in macchinari, impianti, attrezzature e beni strumentali di impresa a uso produttivo, nonché investimenti in hardware, software e tecnologie digitali, ovvero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro.
- copia del versamento del contributo obbligatorio, a carico del datore di lavoro, pari a € 80,00 per ogni lavoratore assunto con il medesimo contratto, per le attività di monitoraggio e controllo, e a parziale copertura delle spese per il sistema di validazione dell'OSC.

Norme specifiche e finali

Formazione

I lavoratori assunti con Socrate devono essere formati in modo adeguato in materia di sicurezza e salute, secondo le norme generali (art. 60) del CCNL e coinvolti in percorsi di addestramento.

Welfare

Al lavoratore assunto con Socrate si applicano, per la durata del rapporto di lavoro, le norme contrattuali sulla sanità integrativa e sulla previdenza complementare.

Per quanto non espressamente previsto valgono le disposizioni di legge e del CCNL.

Cessione solidale di ferie e permessi

Art. 24 D.Lgs. 151/2015: la cessione è consentita per assistere:

- figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Art. 30bis CCNL Confimi Meccanica: la cedibilità è estesa anche per l'assistenza a:

- genitori
- coniuge o convivente *more uxorio*
- figli maggiorenni e altri familiari, qualora conviventi

sempre sul presupposto che tali soggetti abbiano necessità di cure costanti per le particolari condizioni di salute.

Le ore cedibili sono, in ordine di priorità:

- una quota delle ore convertite in riposi e accantonate nella Banca ore;
- una quota delle ore di PAR nella propria disponibilità;
- una quota delle ore di ferie nella propria disponibilità, purché eccedenti la misura minima di quattro settimane annue prevista dal D.Lgs. 66/2003.

Procedura

1. Il lavoratore che ne ha necessità per i propri familiari presenta al datore di lavoro richiesta (reiterabile) di utilizzo di ferie e permessi solidali, per un massimo di 520 ore per singola istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica;
2. il datore di lavoro comunica a tutti i lavoratori l'esigenza manifestata, garantendo l'anonimato del richiedente;
3. i lavoratori che intendono cedere le ore aderiscono per iscritto, indicando il numero di ore che intendono cedere.

Quantificazione delle ore cedute

Sulla base delle adesioni acquisite, l'azienda mette a disposizione del richiedente un numero di ore corrispondente al quoziente

$$\frac{\textbf{somma dei valori orari delle ferie/permessi cedute}}{\textbf{valore orario delle ferie/permessi del richiedente}}$$

I valori orari da assumere sono quelli in corso alla data della cessione.

ACCORDO DI RINNOVO 22 LUGLIO 2016
CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA / FIM-CISL / UILM-UIL

Un esempio…

La retribuzione mensile ordinaria di A è pari a Euro 1.800,00.

A favore del lavoratore A vengono cedute complessivamente n. 100 ore, da parte dei colleghi: B (20 ore), C (40 ore) e D (40 ore).

La retribuzione mensile ordinaria di B, C, e D è pari rispettivamente a euro 1.750,00= (val. orario 1.750,00/173 = 10,12), 1.850,00= (val. orario 1.850,00/173 = 10,69) e 2.000,00= (val. orario 2.000,00/173 = 11,56).

La somma dei valori orari delle ferie e permessi ceduti è quindi:

*10,12*20 + 10,69*40 + 11,56*40 = 1.092,49*

Tale valore va diviso per il valore orario delle ferie e permessi di A, pari a 1.800,00/173 = 10,40.

Il numero di ore assegnate ad A è pari al quoziente 1.092,49/10,40=105.

Ulteriori disposizioni

Ogni azienda è tenuta a informare i lavoratori della facoltà di cessione e delle relative modalità di esercizio.

La fruizione di ferie e permessi solidali è subordinata al preventivo esaurimento complessivo di tutte le ferie, i PAR e recuperi nella disponibilità del richiedente.

Una volta acquisiti, ferie e permessi solidali rimangono definitivamente nella disponibilità del richiedente.

L'azienda può comunque integrare, anche sulla base di accordi di secondo livello, quanto ceduto dai lavoratori.

Procedimenti disciplinari

L'irrogazione dei provvedimenti disciplinari deve essere proporzionale all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

La validità dei provvedimenti disciplinari, diversi dal licenziamento, è subordinata al rispetto dell'obbligo di distribuzione della copia del contratto.

Resta in ogni caso l'obbligo di affissione del codice disciplinare, previsto in via generale dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Quota contribuzione "una tantum" e testo CCNL

La quota di contribuzione volontaria a carico dei lavoratori, a favore di Fim-Cisl e Uilm-Uil, sarà quantificata e riscossa con modalità definite successivamente tra le parti.

Una copia del CCNL, ufficialmente rilasciata dalle parti firmatarie, dovrà essere distribuita a ciascun lavoratore in forza, tra ottobre e dicembre 2016.

La copia del contratto potrà anche essere rilasciata in forma elettronica attraverso supporti informatici che garantiscano il controllo e la validazione della procedura riguardo l'informazione e la consegna al singolo lavoratore.

Il testo contrattuale integrale dell'Ipotesi di Accordo firmata il 22 luglio 2016 è scaricabile dal sito

www.apiverona.it

ACCORDO DI RINNOVO 22 LUGLIO 2016
CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA / FIM-CISL / UILM-UIL

Istituzione del “codice contratto” all’interno del flusso individuale UniEmens

L’Inps ha istituito il nuovo codice **"300"** dell'elemento "CodiceContratto" di "DenunciaIndividuale", da riportare nelle denunce UniEmens relative ai lavoratori ai quali è applicato il "C.c.n.l. CONFIMI impresa meccanica per i dipendenti dalle piccole e medie industrie metalmeccaniche e della installazione impianti“ (Msg. 20 luglio 2016, n. 3132).

Il nuovo codice ha decorrenza luglio 2016 e deve quindi essere utilizzato a partire dalle denunce contributive relative a tale mese, da presentare entro il 31 agosto 2016.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

Si ringrazia per la collaborazione

APINDUSTRIA VICENZA