

Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email info@cafassoefigli.it

Napoli, li 28 gennaio 2008

Circolare informativa n° 6/2008

A tutte le Aziende Assistenti
Loro sedi

RINNOVATO IL CCNL METALMECCANICA – AZIENDE INDUSTRIALI ACCORDO 20 GENNAIO 2008

Con l' Accordo del 20 gennaio 2008, la Federmeccanica, Assisital, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil hanno rinnovato il C.C.N.L. delle industrie private metalmeccaniche e dell'installazione di impianti.

L'Accordo decorre dal 1° gennaio 2008 e scadrà il 31 dicembre 2009 per la parte economica ed il 31 dicembre 2011 per la parte normativa.

SINTESI OPERATIVA

Unificazione delle discipline speciali

Con il rinnovo viene realizzata - con decorrenza dal 1° gennaio 2009 – l'unificazione delle preesistenti discipline speciali per operai, intermedi e quadri attraverso l'istituzione di una regolamentazione unica. Estendendo a tutti i lavoratori la disciplina prevista per gli impiegati (salvo specifiche norme introdotte per gli operai) viene introdotta una normativa complessivamente più favorevole in ordine ad alcuni istituti come, ad esempio, periodo di prova, mensilizzazione della retribuzione, ferie, trasferta, lavoro straordinario, preavviso.

Una tantum

Con la retribuzione del mese di marzo 2008 viene corrisposto a tutti i lavoratori un importo una tantum di €300, comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale erogata nel periodo ottobre-dicembre 2007, inclusa la tredicesima mensilità. L'importo al netto dell'i.v.c. è pari ad €267. Ulteriori dettagli sull'erogazione dell'una tantum saranno concordati entro il 31 gennaio 2008.

Minimi tabellari

Per effetto degli incrementi stabiliti dall'Accordo con decorrenza dal 1° gennaio 2008, 1° gennaio 2009 e 1° settembre 2009, i nuovi minimi di retribuzione risultano dalla tabella che segue:

Categorie	Importi mensili		
	dal 1.1.2008	dal 1.1.2009	dal 1.9.2009

7Q	1.805,89	1.854,45	1.893,83
7	1.805,89	1.854,45	1.893,83
6	1.666,08	1.710,02	1.745,64
5S	1.552,48	1.593,41	1.626,59
5	1.457,56	1.494,56	1.524,56
4	1.366,80	1.400,56	1.427,94
3	1.313,50	1.345,41	1.371,29
2	1.197,76	1.224,82	1.246,75
1	1.095,60	1.118,72	1.137,48

Gli aumenti dei minimi tabellari non possono assorbire aumenti individuali o collettivi salvo che siano stati concessi con clausola espressa di assorbibilità ovvero siano stati riconosciuti a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali.

Superminimo individuale non assorbibile

Agli operai in forza al 31 dicembre 2008, a decorrere dall'anno 2009, con la retribuzione del mese di dicembre viene riconosciuta un'erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti a titolo di superminimo individuale non assorbibile.

Elemento perequativo

L'elemento perequativo ex accordo di rinnovo 19 gennaio 2006 da erogare nel mese di giugno 2008 è pari a €260. Ulteriori specifiche in ordine alla corresponsione saranno concordate entro il 31 gennaio 2008.

Classificazione dei lavoratori

Con decorrenza dal 1° marzo 2009, qualora il confronto in ordine al sistema di inquadramento non abbia prodotto un nuovo sistema di classificazione, si procederà come segue:

a) nell'ambito dei lavoratori di cui al primo alinea della declaratoria della 3ª categoria verranno individuati coloro che, con prolungata esperienza di lavoro acquisita dell'azienda operano stabilmente su diverse funzioni con capacità concretamente esercitata di collaborare in coordinamento con altre funzioni sia superiori che inferiori per il miglioramento del processo o del prodotto e per il miglior sviluppo delle capacità professionali aziendali. A tali lavoratori verrà riconosciuto, dal 1° marzo 2009, un elemento retributivo di professionalità corrispondente al parametro 121,7 degli attuali minimi tabellari (eventualmente da adeguare alla modifica della scala parametrica dei suddetti minimi) con assorbimento, fino a concorrenza, di eventuali emolumenti corrisposti aziendali ad analogo titolo. I profili tassativi saranno concordati nell'ambito del predetto confronto;

b) l'attuale categoria 5S verrà trasformata in una specifica categoria aperta ad operai e intermedi così composta:

- lavoratori che, con le caratteristiche di cui al primo alinea della declaratoria della 5ª categoria, nello svolgimento della propria attività, sono in possesso di elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico ed operando unicamente sulla scorta degli obiettivi da raggiungere, propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle

procedure aziendali e dei corrispondenti livelli di responsabilità, modifiche e varianti su apparati di particolare complessità e/o prototipiali, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità; agiscono con particolare autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico non disgiunte da capacità di intervento, di analisi e diagnostica nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini;

- lavoratori che senza possedere i requisiti di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di elevata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori che operino in importanti reparti o lavorazioni di elevata specializzazione;
- lavoratori che, con le caratteristiche di cui al terzo alinea della declaratoria della 5ª categoria, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di un importante reparto, lavorazione o ufficio.

Periodo di prova

Dal 1° febbraio 2008 la durata massima del periodo di prova è la seguente:

Categorie	Durata ordinaria	Durata ridotta
7 e 6	6 mesi	3 mesi
5S, 5 e 4	3 mesi	2 mesi
3 e 2	1 mese e 1/2	1 mese
1	1 mese	20 giorni

La durata ridotta è prevista per i lavoratori che:

- con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

Non può essere previsto 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 svolto presso la stessa azienda le medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione, 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 proporzionalmente ridotta.

ORARIO DI LAVORO

Riduzione di orario – Turnisti

Dei 7 permessi annui retribuiti utilizzati collettivamente, uno può essere reso non fruibile entro l'anno e, qualora il lavoratore non ne chieda, entro il mese di novembre, il pagamento (da effettuare con la retribuzione del mese di dicembre) accantonato in apposito conto ore individuale. I rimanenti permessi, cui si aggiungono quelli non goduti collettivamente, vengono fruiti individualmente, previa richiesta da avanzare con anticipo di 15 giorni e purché le assenze contemporanee non superino il 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno.

Lavoro straordinario

Possono essere richieste prestazioni di lavoro straordinario nella giornata del sabato entro i seguenti limiti:

- 40 ore per i turnisti e per i lavoratori non turnisti delle aziende con oltre 200 dipendenti;
- 48 ore per i lavoratori non turnisti delle aziende fino a 200 dipendenti.

Flessibilità

Le maggiorazioni che compensano le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale vengono così elevate:

- 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì;
- 25% ore le ore prestate di sabato.

Qualora in casi eccezionali il recupero della maggiore prestazione in regime di orario plurisettimanale non risulti possibile, la direzione aziendale con adeguato preavviso può:

- concordare con le R.s.u. la riprogrammazione del recupero in tutto o in parte;
- concordare la compensazione delle ore di maggior prestazione non recuperate conguagliando le maggiorazioni già erogate alla percentuale onnicomprensiva del 50%;
- destinare le ore stesse alla banca ore.

Nel caso di mancato accordo, esperita un'ulteriore verifica in sede territoriale, la programmazione rimane quella precedentemente concordata.

Reperibilità

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità viene riconosciuto al lavoratore interessato uno specifico compenso, con natura retributiva, diverso da quello dovuto per i casi di intervento (tra loro non cumulabili), non inferiore ai seguenti valori:

Livelli	Compenso giornaliero			Compenso settimanale		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
Sup. al 5°	6,15	10,10	10,65	40,85	41,40	45,35
4 e 5	5,35	8,40	9,00	35,15	35,75	38,80
1, 2 e 3	4,50	6,75	7,30	29,25	29,80	32,05

Le prestazioni effettuate durante la reperibilità sono retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.

E' ammessa la deroga - che non può essere strutturale - al riposo giornaliero di 11 ore consecutive per i lavoratori che prestano la loro opera in regime di reperibilità garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo di 8 ore ed accordando un'adeguata protezione.

FERIE

Dal 1° gennaio 2009, per ogni anno di servizio spetta il seguente periodo di ferie:

Anni di servizio	Periodo
fino al 10°	4 settimane
dall'11° al 18°	4 settimane e 1 giorno

oltre il 18°

5 settimane

Ogni settimana deve essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia, rispettivamente, su 5 o 6 giorni. Gli operai in forza al 31 dicembre 2007:

- iniziano a maturare l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto al giorno aggiuntivo di ferie ovvero alla settimana aggiuntiva a partire dal 1° gennaio 2008;
- hanno diritto, dal 1° gennaio 2008, ad un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane in presenza del requisito di 10 anni di anzianità aziendale e 55 anni di età.

TRASFERTA

In sede di rinnovo sono state rideterminate le misure dell'indennità di trasferta e puntualizzati alcuni aspetti della disciplina.

Le misure dell'indennità di trasferta risultano dal prospetto che segue:

Tipologia	Importi	
	dal 1.1.2008	dal 1.1.2009
trasferta intera	37,50	40,00
quota pasto meridiano o serale	10,90	11,30
quota pernottamento	15,70	17,40

L'indennità di trasferta può essere sostituita - anche parzialmente - con un rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per la missione e con il rimborso delle spese di vitto e alloggio affrontate. Sia il rimborso spese che l'indennità di trasferta saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto. In particolare l'indennità è dovuta:

- per il pasto meridiano, quando il lavoratore venga inviato in trasferta ad una distanza superiore a 20 km dalla sede normale di lavoro, ovvero quando lo stesso, durante una pausa non retribuita, non possa rientrare - usando i normali mezzi di trasporto (o quelli messi a disposizione dell'azienda) - nella sede di lavoro per la consumazione dei pasti. L'indennità peraltro non sarà erogata qualora il lavoratore possa consumare il pasto presso la mensa dello stabilimento nel quale è stato comandato a prestare servizio senza dover sopportare una spesa maggiore di quella che avrebbe dovuto sostenere presso la sede di origine;
- per il pasto serale, qualora il lavoratore non possa rientrare nella propria abitazione, usando i normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, entro le ore 21 o le successive ore alle quali sarebbe rientrato muovendo dalla sede di origine;
- per il pernottamento, qualora il lavoratore, per ragioni di servizio, non possa rientrare nella propria abitazione, usando i normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, entro le ore 22.

Il lavoratore retribuito a cottimo, qualora in trasferta operi ad economia, avrà diritto ad una maggiorazione della paga in misura pari alla media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta.

L'indennità di trasferta è aumentata del 10% per i lavoratori comandati a prestare la propria opera in alta montagna o in sottosuolo.

Per le ore di viaggio eccedenti il normale orario di lavoro è corrisposto ai lavoratori, con l'esclusione del personale direttivo, un compenso pari all'85% della normale retribuzione (che viene invece integralmente corrisposta per il tempo di viaggio coincidente con l'orario normale di lavoro), escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e/o di legge.

Malattia o infortunio

In caso di malattia o infortunio il trattamento di trasferta è dovuto per un massimo di 10 giorni. In caso di ricovero in ospedale durante la trasferta, il trattamento durante la degenza è pari alla sola indennità per il pernottamento, per un massimo di 15 giorni.

Permessi

Al lavoratore in trasferta che ne faccia richiesta possono essere concessi permessi non retribuiti. Per le trasferte di durata superiore a 4 mesi continuativi l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, oltre il rimborso spese per i mezzi di trasporto ed una o due quote per il pasto, 3 giorni di permesso, di cui 1 retribuito.

Esclusioni

Il trattamento di trasferta non si applica:

- ai lavoratori assunti esclusivamente per l'effettuazione di lavori che richiedono il successivo e continuo spostamento del lavoratore (palificazione o stesura dei fili o cavi per linee elettriche, telefoniche, telegrafiche, teleferiche, ferroviarie e simili). Per questi lavoratori i minimi di retribuzione (al netto dell'indennità di contingenza) sono aumentati del 30%. In caso di malattia o infortunio viene loro corrisposto il 30% del minimo di retribuzione (al netto dell'indennità di contingenza), per i tempi e con le modalità previste per gli altri lavoratori;
- ai lavoratori che devono spostarsi nell'ambito dello stesso centro urbano per la installazione e manutenzione di impianti di riscaldamento, di condizionamento, idraulici, sanitari, igienici, elettrodomestici, telefonici, di illuminazione, elettrici, di trasmissione dati, di misurazione, segnalazione e controllo ascensori e montacarichi, serramenti, manutenzione radio. Se questi lavoratori non possono usufruire della mensa aziendale, oppure di servizi sostitutivi (quali buoni pasto, convenzioni con ristoranti) messi a disposizione dall'azienda, hanno diritto alla corresponsione della quota per il pasto meridiano.

MALATTIA - Trattamento economico

I lavoratori hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino al raggiungimento del normale trattamento complessivo netto che avrebbero percepito se avessero lavorato, secondo le seguenti percentuali della retribuzione globale:

Anni di servizio	Durata dell'assenza	%
fino al 3°	primi 2 mesi	100
	4 mesi succ.	50
dal 4° al 6°	primi 3 mesi	100
	6 mesi succ.	50
oltre il 6°	primi 4 mesi	100
	8 mesi succ.	50

Nei casi che comportano l'aumento del 50% del periodo di comporta spetta il seguente trattamento:

Anni di servizio	Durata dell'assenza	%
-------------------------	----------------------------	----------

fino al 3°	primi 3 mesi	100
	6 mesi succ.	50
dal 4° al 6°	primi 4 mesi e 1/2	100
	9 mesi succ.	50
oltre il 6°	primi 6 mesi	100
	12 mesi succ.	50

Nel caso di più assenze per malattia il trattamento economico a carico dell'azienda viene determinato considerando i periodi di assenza complessivamente verificatisi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero (compreso il day hospital) ed a trattamenti terapeutici ricorrenti (es. emodialisi), fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione. Fatti salvi i periodi di conservazione del posto definiti dal Ccnl, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale:

a) i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

b) i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

e comunque fino ad un tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a) e b) unitariamente considerati.

INFORTUNIO SUL LAVORO - Trattamento economico

I lavoratori assenti per infortunio o malattia professionale hanno diritto ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda di quanto percepito, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato per un periodo pari a quanto previsto dalla disciplina della malattia (v. supra), escluso quanto previsto dal Ccnl nei casi di più assenze per malattia, di malattie superiori a 21 giorni continuativi e nei casi di ricovero ospedaliero superiore a 10 giorni continuativi (v. supra).

CONGEDO MATRIMONIALE

Durante il congedo - della durata di 15 giorni consecutivi - il datore di lavoro deve corrispondere un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il dipendente avrebbe percepito se avesse lavorato.

PREAVVISO

A decorrere dal 1° febbraio 2008, i termini di preavviso sono i seguenti:

Anni di servizio	6^a e 7^a cat.	4^a e 5^a cat.	2^a e 3^a cat.	1^a cat.
fino a 5	2 mesi	1 mese e 1/2	10 giorni	7 giorni
da 6 a 10	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni
oltre 10	4 mesi	2 mesi e 1/2	30 giorni	20 giorni

I termini di decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto scritto di dimissioni o di licenziamento.

CONTRATTO A TERMINE E DI SOMMINISTRAZIONE

I lavoratori che abbiano avuto con la medesima azienda e per mansioni equivalenti sia rapporti di lavoro con contratto a termine che con quello di somministrazione acquisiscono il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita. Le norme contrattuali saranno definite entro il mese di febbraio 2008.

In fase di prima applicazione della predetta disciplina sulla sommatoria, i rapporti a termine ed i contratti di somministrazione in corso alla data del 1° gennaio 2008 continuano fino al termine previsto dai relativi contratti, anche in deroga alle previsioni contrattuali sulla stabilizzazione del rapporto di lavoro; ai fini della determinazione del periodo massimo sopra indicato, i periodi di lavoro già effettuati alla data del 1° gennaio 2008 si computano, insieme ai periodi successivi, una volta decorsi 15 mesi.

Cordiali saluti.

Centro Studi Cafasso