



**Sintesi Operativa del CCNL**  
**ad uso dei Consulenti del Lavoro**



*per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai dei Settori*

**Metalmecanico**  
**Installazione d'Impianti**  
**Odontotecnico**

sottoscritto il 14 Maggio 2019 tra ALIM, ANAP, ANPIT, AIFES, CEPI,  
CIDEC, CONFIMPRENDITORI, FEDERODONTOTECNICA, UNICA  
con CISAL Metalmeccanici, CISAL Terziario e CIU



## Sintesi del CCNL “Metalmeccanico, Installazione d’Impianti e Odontotecnico”

La presente Sintesi ha il solo scopo di agevolare le Parti interessate (*Datori di lavoro, Lavoratori Dipendenti, Consulenti ecc.*) nella consultazione e corretta applicazione del testo integrale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Pertanto, essa NON sostituisce il CCNL depositato presso il CNEL che, integrato dalle eventuali successive Interpretazioni Autentiche e/o Accordi Sindacali Nazionali, è sempre aggiornato nel sito: **[www.enbims.it](http://www.enbims.it)** quale **Testo Ufficiale** in tutti i casi di controversie o di verifica puntuale sull’estesa e aggiornata previsione contrattuale.





## ATTENZIONE

### **Condizioni per la legittima applicabilità delle clausole di favore del CCNL**

*(confermate dalla Sentenza di Cassazione n. 22367/2019)*



**PREREQUISITO FONDAMENTALE: Iscrizione dell’Azienda ad una delle Associazioni Datoriali** sottoscrittrici del CCNL, con i relativi versamenti delle previste quote Co.As.Co.



**Iscrizione dei dipendenti da parte dell’Azienda presso l’En.Bi.M.S.** (*Ente Bilaterale Metalmeccanici e Servizi*), con i relativi versamenti delle quote previste dal CCNL, per il funzionamento degli istituti bilaterali e per garantire le prestazioni integrative al S.S.N. ed Assicurative Vita.



**Puntuale e integrale rispetto della parte normativa e retributiva prevista dal CCNL**, ivi compreso il riconoscimento del Welfare Contrattuale.



**Rispetto delle previsioni legali** in materia di lavoro subordinato e di imponibili contributivi.



## Principi Fondanti il CCNL



**Sussidiarietà**

**Progressività**

**Flessibilità**

**Partecipazione**

**Confronto**

**Innovazione**

**Bilateralità**

**Welfare**





## **Premessa sulla corretta applicazione del CCNL “Metalmeccanico, Installazione d’Impianti e Odontotecnico”**

Nel **Contratto Individuale di Lavoro**, le Parti (Datore di Lavoro e Lavoratore), oltre alle altre clausole contrattuali determinate a seconda della tipologia di lavoro instaurato (esempio: tempo pieno o parziale, tempo determinato ecc.), dovranno **esplicitamente confermare** l’applicazione del CCNL “*Metalmeccanico, Installazione d’Impianti e Odontotecnico*” sottoscritto il 14 Maggio 2019 tra ALIM, ANAP, ANPIT, AIFES, CEPI, CIDEK, CONFIMPRENDITORI, FEDERODONTOTECNICA, UNICA con CISAL Metalmeccanici, CISAL Terziario e CIU, di seguito anche solo detto “CCNL”.



**Nota pratica** si propone la seguente bozza da sottoscrivere in sede di assunzione:

### **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato al rapporto di lavoro**

Il Datore di lavoro e il Lavoratore confermano che il rapporto di lavoro, fatte salve le eventuali clausole di miglior favore già individualmente concordate, sia integralmente disciplinato dal Contratto “Metalmeccanico, Installazione d’Impianti e Odontotecnico” sottoscritto il 14 Maggio 2019 tra ALIM, ANAP, ANPIT, AIFES, CEPI, CIDEK, CONFIMPRENDITORI, FEDERODONTOTECNICA, UNICA con CISAL Metalmeccanici, CISAL Terziario e CIU.

Pertanto, per tutti i diritti e i doveri non definiti nel presente Contratto Individuale di Lavoro, così come per il Codice Disciplinare, si farà esclusivamente riferimento al predetto CCNL e ai successivi rinnovi e/o Accordi Integrativi.

Firma per espressa condivisione e accettazione, il Lavoratore:

.....



**In caso di prima applicazione del CCNL**, a Lavoratori già assunti con altro Contratto Collettivo, il Datore di lavoro dovrà informare preventivamente i propri dipendenti del cambio di CCNL e dovrà rispettare i criteri di allineamento di cui all’art. 325 del CCNL.



**Nota pratica** si propone la seguente bozza di comunicazione:

Si comunica che dal ..... (*indicare data d’iscrizione, esempio 1° Giugno 2019*) l’Azienda si è iscritta all’Associazione Datoriale ..... (*indicare un’Associazione tra quelle Datoriali sottoscrittrici del CCNL “Metalmeccanico, Installazione d’Impianti e Odontotecnico”*) e, pertanto, dal ..... (*data di applicazione del CCNL, esempio, 1° Luglio 2019*) intende applicare ai rapporti di lavoro con i propri Dipendenti il CCNL “Metalmeccanico, Installazione d’Impianti e Odontotecnico” sottoscritto il 14/05/2019 dalla stessa Associazione Datoriale con le Organizzazioni Sindacali CISAL Metalmeccanici, CISAL Terziario e CIU.

Considerato che il CCNL di provenienza e il nuovo CCNL “Metalmeccanico, Installazione d’Impianti e Odontotecnico” del 14/05/2019 prevedono diversi livelli d’inquadramento, Declaratorie, Profili professionali, Parametri Retributivi e Trattamenti economici contrattuali, si è reso necessario ridefinire l’inquadramento dei Lavoratori già in forza, in funzione delle mansioni da essi effettivamente svolte.

Per quanto precede, si conferma che per analogia a norma di legge (art. 2112 c.c.) e per costante giurisprudenza, tale nuovo inquadramento professionale, avverrà nel rispetto del mantenimento del preesistente trattamento economico annuale complessivo (RAL), ripartendolo tra le mensilità e le voci retributive previste dal nuovo CCNL.

Allo scopo, saranno applicate le previsioni sull’Allineamento Contrattuale dell’art. 325 del CCNL “Metalmeccanico, Installazione d’Impianti e Odontotecnico”, che si riportano in allegato alla presente comunicazione (*si dovranno allegare le previsioni dell’art. 325 del CCNL*).



## 1) PARTI SOTTOSCRITTICI E APPLICABILITÀ DEL CCNL

<b>Associazioni Datoriali</b> <i>(Verbale di Accordo 14 Maggio 2019)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>ALIM</b> <i>Associazione Liberi Imprenditori</i></li><li>• <b>ANAP</b> <i>Associazione Nazionale Aziende e Professionisti</i></li><li>• <b>ANPIT</b> <i>Associazione Nazionale per l’Industria e il Terziario</i></li><li>• <b>AIFES</b> <i>Associazione Italiana Formatori ed Esperti in Sicurezza sul Lavoro</i></li><li>• <b>CEPI</b> <i>Confederazione Europea Piccole Imprese</i></li><li>• <b>CIDEC</b> <i>Confederazione Italiana degli Esercenti Commercianti</i></li><li>• <b>CONFIMPRENDITORI</b> <i>Associazione Nazionale Imprenditori e Liberi Professionisti</i></li><li>• <b>FEDERODONTOTECNICA</b> <i>Associazione Federativa Nazionale Italiana degli Imprenditori Odontotecnici</i></li><li>• <b>UNICA</b> <i>Unione Nazionale Italiana delle Micro e Piccole Imprese del Commercio, dei Servizi e dell’Artigianato</i></li></ul>
<b>Organizzazioni Sindacali</b> <i>(Verbale di Accordo 14 Maggio 2019)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>C.I.S.A.L. Metalmeccanici</b> <i>Federazione Autonoma Italiana Lavoratori Metalmeccanici</i></li><li>• <b>C.I.S.A.L. Terziario</b> <i>Federazione Nazionale Sindacati autonomi lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo</i></li><li>• <b>CIU</b> <i>Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali</i></li></ul>
<b>Validità CCNL</b>	<b>1/06/2019 - 31/05/2022</b> , sia per la parte economica che normativa.
<b>Sfera di applicazione</b> <b>(Art. 193)</b>	<p><b>A) Siderurgico</b>, comprende gli stabilimenti per la produzione di:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• metalli non ferrosi (<i>alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco ecc.</i>);</li><li>• ghisa di prima fusione;</li><li>• acciaio anche se colato in getti; ferroleghie;</li><li>• semiprodotto (<i>blumi, billette, bidoni, placche, grossi e medi fucinati</i>);</li><li>• laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;</li><li>• tubi laminati e trafilati con processo iniziale a caldo; latta e alluminio sottile.</li></ul> <p><b>B) Fonderia di seconda fusione:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• modellerie;</li><li>• semilavorati siderurgici: bramme, blumi, billette, vergelle ecc.</li><li>• la fusione di ghisa in getti; la fusione di acciaio in getti;</li><li>• la trasformazione plastica dei metalli e loro leghe sotto forma di laminati, estrusi, trafilati, imbutiti, stampati, fucinati e tranciati;</li><li>• la fusione di rame, alluminio, magnesio, nichel, piombo, zinco ed altri metalli non ferrosi e loro leghe;</li><li>• la fusione, forgiatura, stampaggio, laminazione e trafilatura di leghe ferrose e non, partendo da semilavorati.</li></ul>



... Segue Sfera di  
applicazione ...

**C) Cantieristico:**

- costruzione, montaggio, riparazione e demolizione di imbarcazioni e di naviglio;
- esercizio di bacini di carenaggio.

**D) Meccanica generale:**

- torneria in genere;
- verniciatura e saldatura;
- meccanica di precisione;
- la produzione di prodotti metallici, quali:
  - vasellame, stoviglie, posate, coltelleria e apparecchi da cucina;
  - ferramenta e minuterie metalliche;
  - bullonerie, viterie, chiodi, broccame, molle;
  - reti e tele metalliche, tubi flessibili, fili, corde, funi e trecce metalliche, catene;
  - strumenti musicali metallici;
  - oggetti in ferro battuto; scatolame ed imballaggi metallici;
- la produzione, ricerca, progettazione, sviluppo, costruzione, montaggio e riparazione di prodotti quali, a titolo esemplificativo:
  - organi di trasmissione, impianti ed apparecchi di sollevamento e trasporto;
  - macchine ed apparecchi per la generazione, trasformazione, misura ed utilizzazione dell'energia;
  - apparecchi e complessi per elettroacustica, radiotelegrafia, radiotelegrafia, registrazione ed amplificazione sonora e televisione;
  - apparecchi e impianti per telefonia e per telecomunicazioni, gestione di reti e di servizi di telefonia;
  - computer ed accessori hardware;
  - apparecchi per la generazione ed utilizzazione dell'energia termica, geotermica e solare;
  - apparecchi, utensili e strumenti medicali, chirurgici, ortopedici e/o odontoiatrici/odontotecnici;
  - apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose;
  - macchine ed apparecchi per cantieri edili, stradali, cava, trattamento pietrisco e lavorazione marmi, per il trattamento meccanico di minerali e pietre; per la lavorazione di marmi e pietre; per la fabbricazione di laterizi, cemento armato, conglomerati, ceramiche, grès ed affini;
  - macchine utensili per la lavorazione a caldo o a freddo





<p><i>... Segue Sfera di applicazione ...</i></p>	<p>dei metalli, del legno, del sughero e per lo stampaggio di materie termoplastiche o termoindurenti;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ macchine, apparecchi ed accessori per fabbricare carta, cartoni e per lavorazioni di cartotecnica, legatoria e stampa;</li><li>▪ macchine, apparecchi ed accessori per l'industria tessile e dell'abbigliamento;</li><li>▪ macchine ed apparecchi per l'agricoltura e per le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche e del freddo;</li><li>▪ macchine ed apparecchi per industrie chimiche e della gomma;</li><li>▪ utensili per macchine operatrici;</li><li>▪ strumenti di officina;</li><li>▪ cuscinetti a sfere e bronzine;</li><li>▪ utensili ed attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio ed armi bianche;</li><li>▪ carpenteria, infissi, serrande, mobili, casseforti, armadi metallici e simili;</li><li>▪ sistemi di stoccaggio, automazione logistica;</li><li>▪ macchine per lavanderia e stireria;</li><li>▪ impianti per posta pneumatica;</li><li>▪ distributori automatici;</li><li>▪ elettrodomestici;</li><li>▪ armi e materiali per uso bellico, da caccia e sportivo;</li><li>▪ macchine e apparecchi per la prova, misura e controllo; apparecchi geofisici e topografici;</li><li>▪ macchine fotografiche, cinematografiche e di riproduzione;</li><li>▪ produzioni ottiche in genere;</li><li>▪ orologi in genere;</li><li>▪ lavorazione artistica su metalli e leghe;</li><li>▪ laboratori orafi, di argenteria e per la lavorazione dei metalli preziosi e pietre dure in genere, nonché per le attività di restauro, riparazione e costruzione di manufatti metallici;</li><li>▪ modelli meccanici per fonderia;</li><li>▪ dispositivi antisismici;</li><li>▪ lavatrici industriali.</li></ul> <p><b>E) Meccanica dei trasporti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• costruzione e montaggi di:<ul style="list-style-type: none"><li>▪ locomotori, carrozze e carri ferroviari;</li></ul></li></ul>
---	--



... Segue Sfera di  
applicazione ...

- autovetture tradizionali, elettriche, ibride;
- autobus, autocarri motrici, rimorchi;
- carrozzerie o loro parti, accessori e simili;
- motocicli, motofurgoncini, biciclette e loro parti;
- aeromobili, veicoli spaziali e loro parti;
- trattori agricoli;
- riparazione di autovetture, autocarri, motocicli e carrozzerie, elettrauto, gommisti, centri di revisione, installatori e manutentori di impianti GPL e metano;
- produzione, costruzione e montaggi di materiali mobili e fissi per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie;
- apparecchi di sollevamento elettrici od oleodinamici: carrelli elevatori, piattaforme mobili, ascensori, montacarichi, scale mobili e simili.

**F) Elettromeccanico ed elettronico:**

- macchine elettriche;
- interruttori, scaricatori, trasformatori di potenza e sezionatori;
- apparecchiature elettriche di comando e controllo;
- strumenti di misura elettrici;
- resistenze elettriche corazzate e a fascia, riscaldatori, cavi riscaldanti, reostati e potenziometri;
- forni ed apparecchi a induzione;
- apparecchi per telefonia, radiotecnica, elettronica;
- produzione di componentistica microelettronica e di parti staccate che utilizzano tale componentistica;
- robotica e automazione industriale.

**G) Trattamento fluidi e Freddo:**

- pompe, compressori, evaporatori, macchine pneumatiche, macchine ed apparecchi affini, organi di chiusura e di regolazione per condotte di fluidi in genere;
- tubi, raccordi e serbatoi metallici;
- gruppi frigoriferi, pompe di calore, scambiatori termici, centrali di refrigerazione e loro parti;
- banchi refrigerati per esposizione di cibi;
- celle frigorifere;
- condizionatori, ventilatori, aspiratori, caldaie e relativi impianti;
- apparecchi ed attrezzature per impianti igienico-sanitari e di riscaldamento;



<p>... Segue Sfera di applicazione ...</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• macchine, impianti ed apparecchi per distribuzione, disinfezione, condizionamento di aria;</li></ul> <p><b>H) Installazione di impianti e Servizi tecnici:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• progettazione, produzione, fornitura, installazione, gestione e manutenzione (facility management) di:<ul style="list-style-type: none"><li>▪ complessi meccanici, idraulici, idrici e sanitari, termici, elettrici, telefonici, di reti telefoniche ed elettriche, trasmissioni dati e comunque di materiale metallico, ivi compresi gli impianti di alimentazione e segnaletica stradale;</li><li>▪ impianti industriali, impianti e complessi meccanici, idraulici, di condizionamento e termici (<i>climatizzazione, ventilazione e trattamento aria</i>), elettrici, fotovoltaici, eolici, eliotermici, geotermici, telefonici, di reti telefoniche ed elettriche, ecologici, trasporto e distribuzione dei fluidi;</li><li>▪ energia elettrica, energia termica, illuminazione, cogenerazione, trigenerazione e teleriscaldamento;</li><li>▪ impianti di sollevamento elettrici od oleodinamici quali ascensori, montacarichi, scale mobili e sistemi simili per il trasporto di persone e/o cose;</li><li>▪ manufatti composti prevalentemente da metalli per allestimento di stand, punti vendita/negozi, mostre/fiere, con la realizzazione dei relativi impianti d’illuminazione e parti grafiche;</li><li>▪ manufatti composti prevalentemente da metalli e relative strutture portanti, per impianti pubblicitari;</li><li>▪ impianti di protezione antincendio;</li><li>▪ impianti di sicurezza, antintrusione e videosorveglianza, di automazione e il controllo degli accessi (<i>porte, barriere, cancelli e simili</i>);</li><li>▪ servizi di Efficienza Energetica (ESCO);</li></ul></li><li>• aziende che effettuano manutenzioni elettriche, meccaniche, idrauliche, di condizionamento, di riscaldamento ecc., ivi compresi gli adeguamenti, ampliamenti e simili, in complessi quali condomini, ospedali, università e scuole, tribunali, fiere ed ogni altra simile struttura.</li></ul> <p><b>I) Ausiliari alle produzioni metalmecaniche:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• implementazione e manutenzione di hardware e software informatici di produzione e controllo;</li><li>• fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici alle imprese metalmecaniche;</li><li>• l'esecuzione presso terzi di lavorazioni <i>a façon</i> delle attività regolate dal presente Contratto.</li></ul>
--	--



	<p><b>J) Imprese che esercitano attività nel settore odontotecnico, ai sensi della Legge n. 1264/1927 e R.D. n. 1334/1928 e smi.</b></p> <p><b>K) Altre Imprese Manifatturiere esercenti attività produttive, riconducibili al settore Metalmeccanico o d’Installazione d’impianti, quali:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• petrolifere e dell’energia;</li><li>• elettrochimiche e galvaniche;</li><li>• stampaggio gomma e materie plastiche;</li><li>• produzione coibenti;</li><li>• carta, cartoni e cartotecnica.</li></ul> <p><b>L) Altre Aziende riconducibili alle aree di competenza precedenti</b></p>
--	--



## 2) CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (Artt. 240 - 245)

I Lavoratori subordinati ex art. 2094 c.c.: **Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai** (art. 2095 c.c.), in questo CCNL sono compresi in un’unica Scala Classificatoria articolata su **10 livelli**, conforme al Sistema d’Inquadramento Europeo (“E.Q.F.” - “e.C.F.”). L’inquadramento **dovrà effettuarsi esclusivamente sulla base delle mansioni in concreto esercitate dal Lavoratore.**



**Nota pratica** nella Lettera di assunzione, precisare il livello d’inquadramento del Lavoratore e le condizioni ex art. 2103 c.c., come da bozza proposta:

Lei è assunto/a per lo svolgimento delle attività di ....., con inquadramento al livello ..... della Scala Classificatoria del CCNL applicato. Quanto precede, fermo restando che, come previsto dalla nuova stesura dell’art. 2103 cod. civ., l’Azienda avrà diritto di pretendere lo svolgimento di mansioni diverse da quelle indicate nella Lettera di assunzione, purché esse appartengano allo stesso livello d’inquadramento professionale attuale o siano corrispondenti all’inquadramento superiore eventualmente poi acquisito e ciò ogniqualvolta esse siano richieste da motivate esigenze organizzative e sia stata fornita la necessaria formazione.

Firma per espressa condivisione e accettazione, il Lavoratore:

.....

\*\*\*

Le caratteristiche dei vari livelli d’inquadramento sono riassunte nelle Tabelle contrattuali degli articoli del CCNL da 240 a 245, riportati in estratto nelle successive Tabelle.



**Tab. D: Sintesi Dirigente (artt. 241 e 245 del CCNL)**

<b>Conoscenza/e</b>	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d’attività con responsabilità decisionale che ha effetti su tutti i settori aziendali, con funzioni di interfaccia tra campi diversi.
<b>Abilità</b>	In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi della ricerca e/o dell’innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale, con un ruolo apicale, caratterizzato da un elevatissimo grado di professionalità multidisciplinare e potere decisionale, con funzione di promozione, coordinamento e gestione generale.
<b>Autonomia</b>	Con un rapporto di elevata collaborazione fiduciaria con il Datore di lavoro, dal quale riceve solo direttive di carattere generale, opera come <i>Alter Ego</i> dell’Imprenditore, con deleghe di poteri e di firma riferite all’intera Azienda. Ha il potere di imprimere direttive a tutta l’Impresa o ad una sua estesa Parte autonoma.
<b>Competenze e Responsabilità</b>	Per l’ampiezza delle funzioni delegate, tali da influire sulla condizione dell’intera Azienda o di un suo importante ramo autonomo, deve dimostrare effettiva autorità, capacità di innovazione e promozione, autonomia, integrità e un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all’avanguardia. Ha responsabilità dei risultati complessivi aziendali.
<b>Titolo del livello</b>	Direttore o Condirettore o Institore o Procuratore, con Rappresentanza
<b>Livello</b>	<b>Dirigente (in sigla “D”)</b>

**Tab. Q: Sintesi Livello Quadro (artt. 241 e 245 del CCNL)**

<b>Conoscenza/e</b>	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d’attività con responsabilità che, nelle Piccole Aziende, può interessare anche tutti i settori aziendali o in estesa area multiprofessionale, con funzione d’interfaccia tra campi diversi.
<b>Abilità</b>	In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi della ricerca e/o dell’innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale.
<b>Autonomia</b>	<b>Rappresentativa:</b> quando il Quadro opera come <i>Alter Ego</i> dell’Imprenditore, con relativa <b>delega di poteri e di firma</b> in importante settore di grande Azienda o, quale Direttore, di Piccola Azienda.



<b>Segue Tab. Q Competenze e Responsabilità</b>	Deve saper dimostrare effettiva autorità, capacità d’innovazione e promozione, autonomia, integrità e un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all’avanguardia. Ha la responsabilità dei risultati delle aree autonome e dei gruppi di lavoro coordinati o dell’intera Piccola Azienda.
<b>Titolo del livello</b>	Direttore con Rappresentanza
<b>Livello</b>	<b>Quadro (in sigla “Q”) (E.Q.F.: Livello 8Q, con Rappresentanza)</b>
<b>Principali Esemplificazioni Livello Quadro</b>	<b>Direttore Generale o Amministrativo o di Stabilimento o di Contabilità Industriale o Industrializzazione; Responsabile Tecnico o Ricerca e Sviluppo; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</b>

**Tab. A/1: Sintesi Livello A1 (artt. 241 e 245 del CCNL)**

<b>Conoscenza/e</b>	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d’attività con responsabilità che, nelle Piccole Aziende, può comprendere tutti i settori aziendali o in estesa area multiprofessionale, con funzione d’interfaccia tra campi diversi.
<b>Abilità</b>	In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi dell’innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale.
<b>Autonomia</b>	<b>Estesa Gestionale:</b> il Lavoratore che, per le proprie competenze relative all’area professionale di competenza, oltre all’azione di coordinamento organizzativo, gestisce i propri sottoposti e sceglie soluzioni in funzione delle loro osservazioni e degli obiettivi generali ricevuti.
<b>Competenze e Responsabilità</b>	Deve sapere dimostrare effettiva autorità, innovazione, autonomia, integrità e un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all’avanguardia, con responsabilità dei risultati dell’intero gruppo di lavoro coordinato e della gestione disciplinare dei propri sottoposti.
<b>Titolo del livello</b>	Direttore, senza Rappresentanza
<b>Livello</b>	<b>Impiegato Direttivo A1 (E.Q.F.: Livello 8)</b>
<b>Principali Esemplificazioni Livello A1</b>	<b>Direttore Generale di Piccola Azienda o di Laboratorio; Direttore Amministrativo o Assicurativo o del Personale o dei Sistemi Informativi o Tecnico Impianti e Manutenzioni o Direttore Tecnico Progetti, Ricerca e Sviluppo; Responsabile Product Manager o Industrializzazione o Approvvigionamenti e Logistica; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</b>



**Tab. A/2: Sintesi Livello A2 (artt. 241 e 245 del CCNL)**

<b>Conoscenza/e</b>	Altamente specializzata, che può costituire l'avanguardia della conoscenza nel proprio ambito lavorativo, anche come base della ricerca originale. Consapevolezza critica delle problematiche legate alla conoscenza professionale specifica e all'interfaccia tra campi diversi.
<b>Abilità</b>	Specializzato nella soluzione dei problemi, nella ricerca e/o nell'innovazione, al fine di sviluppare nuove conoscenze e procedure e per integrare conoscenze provenienti da ambiti diversi.
<b>Autonomia</b>	<b>Gestionale ed Estesa Organizzativa:</b> quando il Lavoratore, con le caratteristiche previste per l'autonomia organizzativa ( <i>cf. anche liv. B1</i> ), opera in attività multisettoriali con responsabilità che comprendono diverse aree non omogenee.
<b>Competenze e Responsabilità</b>	Gestisce e innova complessi e imprevedibili contesti di lavoro che richiedono nuovi approcci strategici. Ha la responsabilità di contribuire alla conoscenza e alla pratica professionale e/o di verificare le prestazioni dei gruppi di lavoro sottoposti dei quali ha la responsabilità disciplinare.
<b>Titolo del livello</b>	Responsabile o Capo Servizio ( <i>Responsabile di più Uffici, con competenze eterogenee ma operativamente complementari</i> ) Responsabile o Capo Area ( <i>Responsabile di più Reparti</i> )
<b>Livello</b>	<b>Impiegato Direttivo A2 (E.Q.F.: Livello 7)</b>
<b>Segue Principali Esempificazioni Livello A2</b>	<b>Responsabile</b> Servizi Amministrativi o Approvvigionamenti e Logistica o Controllo di Gestione o Qualità o del Personale; <b>Capo Servizio</b> Legale e Contenzioso o Area Manager o Project Manager o Product Manager o Servizi Tecnici, Progettazione, Manutenzioni e Impianti; <b>Responsabile dei Sistemi Informativi</b> ; <b>Capo Servizi</b> SPP-Sicurezza Cantieri - Direttore dei lavori o Produzione; <i>Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>

**Tab. B/1: Sintesi Livello B1 (artt. 241 e 245 del CCNL)**

<b>Conoscenza/e</b>	Avanzate in un ambito lavorativo, che presuppongono una comprensione critica di teorie e principi.
<b>Abilità</b>	Avanzate, che dimostrino padronanza e la capacità d'innovazione necessaria a risolvere problemi complessi e imprevedibili in un ambito specializzato di lavoro.
<b>Autonomia</b>	<b>Organizzativa:</b> quando il Lavoratore effettua, nell'area di propria competenza, di adeguata estensione e complessità, l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali ( <i>mezzi, programmi, formazione e organizzazione del lavoro</i> ).





<b>Segue Tab. B/1 Competenze e Responsabilità</b>	Gestisce attività o progetti complessi, assumendosi la responsabilità per il processo decisionale anche in contesti di lavoro imprevedibili. Ha la responsabilità di gestire lo sviluppo professionale di persone e gruppi sottoposti. Di conseguenza, ha la responsabilità di attivare i procedimenti disciplinari sia per le infrazioni alla parte generale del rapporto, sia per gli aspetti tecnici specifici.	
<b>Titolo del livello</b>	<i>Alinea 1:</i> Capo Ufficio/Capo Reparto	<i>Alinea 2:</i> Operatore di Vendita di 1° Cat.
<b>Livello</b>	<b>Impiegato Gestionale B1 (E.Q.F.: Livello 6)</b>	
<b>Principali Esemplificazioni Livello B1</b>	<b>Capo Ufficio:</b> <i>Contabilità o Approvvigionamenti o Controllo di Gestione o del Personale, Paghe e Contributi o Area Manager o Settore informatico o Sistemi Informativi o Disegni e Progetti - Disegno Tecnico CAD/CAM o Programmazione macchine a controllo numerico o Produzione o Controllo Qualità di Stabilimento;</i> <b>Capo Reparto:</b> <i>Manutenzione e Installazione Impianti; Responsabile Magazzino Materie Prime e Materiali; Gestore Cantiere; Responsabile Sicurezza dei sistemi per la conservazione digitale; Operatore di Vendita di Prima Categoria; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>	

**Tab. B/2a: Sintesi Livello B2/a Gestore (artt. 241 e 245 del CCNL)**

<b>Conoscenza/e</b>	Pratica e teorica, completa e specializzata nello specifico ambito lavorativo e consapevolezza dei confini di tale conoscenza.	
<b>Abilità</b>	Una completa gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per dirigere i sottoposti e il loro lavoro, scegliendo le soluzioni in funzione degli obiettivi generali ricevuti.	
<b>Autonomia</b>	<b>Funzionale:</b> quando il Lavoratore, con le proprie elevate e specifiche competenze, nel proprio settore di attività, sceglie programmi, procedure, soluzioni tecniche e organizzative, alternative commerciali, linee di difesa, ecc.	
<b>Competenze e Responsabilità</b>	Gestisce, controlla e sviluppa le proprie prestazioni e quelle di altri sottoposti, in contesti di lavoro esposti a cambiamenti anche imprevedibili.	
<b>Titolo del livello</b>	<i>Alinea 1:</i> Gestore con responsabilità del risultato Capo Squadra	<i>Alinea 2:</i> Operatore di Vendita di 2° Categoria
<b>Livello</b>	<b>Impiegato Gestionale B2/a (E.Q.F.: Livello 5)</b>	
<b>Principali Esemplificazioni Livello B2/a</b>	<i>Addetti Assistenza Clienti - Traduttori - Preventivisti; Realizzatore di Campagne promozionali; Responsabile Progettisti e Montatori/Manutentori; Operatore di Vendita di Seconda Categoria; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>	



**Tab. B/2b: Sintesi Livello B2/b Specialista/Coordinatore (artt. 241 e 245 del CCNL)**

<b>Conoscenza/e</b>	Pratica e teorica, completa e specializzata nello specifico ambito lavorativo e consapevolezza dei confini di tale conoscenza.	
<b>Abilità</b>	Una completa gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per sviluppare concrete soluzioni creative a problemi di competenza.	
<b>Autonomia</b>	<b>Elevata professionale:</b> quando il Lavoratore, con le caratteristiche previste per l'autonomia professionale ( <i>cf. liv. C1</i> ), opera con conoscenze integrate su più settori aziendali.	
<b>Competenze e Responsabilità</b>	Per le proprie elevatissime competenze tecniche e professionali, affronta imprevedibili problemi di lavoro, controllando e sviluppando le prestazioni proprie e anche di altri sottoposti.	
<b>Titolo del livello</b>	<i>Alinea 3</i> Impiegato di Elevato Concetto Plurisettoriale e Coordinatore	<i>Alinea 4</i> Operaio Altamente Specializzato Plurisettoriale e Coordinatore
<b>Livello</b>	<b>Impiegato o Operaio, Altamente Specializzato Plurisettoriale e Coordinatore B2/b (E.Q.F.: Livello 5)</b>	
<b>Principali Esemplicazioni Livello B2/b</b>	<b>Impiegato Specialista</b> in Area: Amministrativa o Approvvigionamenti, del Personale, Tecnica Progetti e Impianti, Logistica, Qualità; Produzione, Programmazione, Tempi e Metodi; Preventivi e Cantieri esterni; Tecnico/Commerciale; <b>Capo Squadra</b> Produzione - Riparatori; Installatore di grandi impianti o apparecchiature complesse; Operatore specialista montatore aeronautico; Laminatore; Orafo Altamente Specializzato; Odontotecnico Altamente Specializzato; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.	

**Tab. C/1: Sintesi Livello C1 (artt. 241 e 245 del CCNL)**

<b>Conoscenza/e</b>	Pratica e teorica elevata in riferimento ad ampi contesti di lavoro.
<b>Abilità</b>	Cognitive e pratiche necessarie a organizzare e risolvere problemi specifici nel proprio campo di lavoro.
<b>Autonomia</b>	<b>Professionale:</b> quando il Lavoratore, nel rispetto di procedure e/o di disposizioni generali ricevute, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, individuando quelle migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti e i tempi d'intervento. Garantisce il risultato specifico richiesto dalla mansione per il gruppo organizzativamente coordinato, inteso come rispetto delle quantità, qualità, soddisfazione e rispetto dei previsti tempi di evasione.
<b>Competenze e Responsabilità</b>	Autogestione delle attività nell'ambito delle linee guida in contesti di lavoro solitamente prevedibili, ma soggetti a cambiamenti. Essendo titolare delle specifiche competenze proprie della sua mansione svolta, supervisiona il lavoro ordinario di altri, assumendosi una certa responsabilità per la valutazione e miglioramento delle attività lavorative.



<b>Segue Tab. 1/C Titolo del livello</b>	<i>Alinea 1</i> Impiegato di Concetto	<i>Alinea 2</i> Operatore di Vendita di 3° Categoria	<i>Alinea 3</i> Operaio Specializzato Settoriale
<b>Livello</b>	<b>Operatore Specializzato Settoriale C1 - Supervisore e Coordinatore (E.Q.F.: Livello 4)</b>		
<b>Principali Esemplicazioni Livello C1</b>	<b>Impiegato di Concetto</b> Amministrativo o Contabile, Acquisti, Bandi e Finanziamenti, Qualità, Personale, Tecnico, Produzione, Informatico, Logistica; Traduttore Specializzato; Operatore Commerciale Specializzato e Coordinatore; Tecnico grafico; Operatore specialista motorista; Tracciatore/Collaudatore; Attrezzatore di macchine; Addetto programmatore/esecutore primi pezzi su macchine a controllo numerico; Guardafili/Giuntista; Installatore impianti elettrici/Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento/Ramista/Primarista; Modellista; Laminatore; Saldatore; Muratore; Gruista specializzato multisettoriale; Manutentore ascensorista; Orafo Specializzato; Odontotecnico Specializzato; Responsabile commercio elettronico; Responsabile negozio elettronico; Account Manager; Operatore di Vendita di Terza Categoria; Conduttore impianti termici di Seconda categoria; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.		

**Tab. C/2: Sintesi Livello C2 (artt. 241 e 245 del CCNL)**

<b>Conoscenza/e</b>	Nel proprio ambito lavorativo, ha qualificata conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali, comunque acquisiti.		
<b>Abilità</b>	Cognitive e pratiche necessarie a organizzare il proprio lavoro e risolvere problemi.		
<b>Autonomia</b>	<b>Elevata esecutiva:</b> quando il Lavoratore, con le caratteristiche previste per l'autonomia esecutiva ( <i>cf. Liv. DI</i> ), sceglie e applica metodi di base, strumenti, materiali e informazioni. Può coordinare organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore.		
<b>Competenze e Responsabilità</b>	Responsabilità necessaria per portare a termine i compiti del proprio ambito di lavoro, adeguando il comportamento alle circostanze presenti per risolvere problemi.		
<b>Titolo del livello</b>	<i>Alinea 1</i> Impiegato Qualificato	<i>Alinea 2</i> Operatore di Vendita di 4° Categoria	<i>Alinea 3 e 4</i> Operatore/Operaio Qualificato
<b>Livello</b>	<b>Operatore Qualificato Settoriale C2 (E.Q.F.: Livello 3)</b>		
<b>Principali Esemplicazioni Livello C2</b>	<b>Impiegato Qualifico</b> Addetto: Contabilità o Acquisti, Qualità, Amministrazione del personale, Commerciale, Bandi e Finanziamenti, CED, Tecnico; Segretario di Direzione; Impiegato Esperto Linguistico; Analista - Addetto al monitoraggio dati; Tecnico grafico; Grafico impaginatore; Tecnico Informatico; Operatore Qualificato di Legatoria; Operatore di Vendita di Quarta Categoria; Programmatore della produzione; Metodista di macchine automatiche; Addetto conduzione impianti; Addetto macchine a controllo numerico; Guidamacchine		



<b>Segue Principali Esemplificazioni Livello C2</b>	<i>attrezzate; Conduttore impianti/sistemi automatizzati; Installatore impianti elettrici/Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento/Ramista/Primarista; Fonditore; Colatore; Laminatore; Montatore macchinario/Costruttore su banco/Costruttore su macchine; Saldatore; Frigorista; Verniciatore; Muratore; Gruista; Orafo Qualificato; Odontotecnico Qualificato; Operatore Qualificato; Operaio Qualificato Installatore o Conduttore impianti/Riparatore, Manutentore (meccanico, elettrico, idraulico ecc.); Magazziniere Qualificato; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>
---	--

**Tab. D/1: Sintesi Livello D1 (artt. 241 e 245 del CCNL)**

<b>Conoscenza/e</b>	Pratica elevata nelle proprie mansioni.	
<b>Abilità</b>	Cognitive e pratiche, necessarie per utilizzare informazioni rilevanti al fine di svolgere compiti e risolvere problemi di normale difficoltà utilizzando regole e strumenti adeguati.	
<b>Autonomia</b>	<b>Esecutiva:</b> quando il Lavoratore, al fine di garantire il raggiungimento del risultato richiesto, in forza delle proprie competenze e delle disposizioni generali ricevute, utilizza correttamente programmi e attrezzature date rispettando la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d’intervento e dei servizi ecc.	
<b>Competenze e Responsabilità</b>	Ottempera disposizioni settoriali, con autonomia esecutiva.	
<b>Titolo del livello</b>	<i>Alinea 1</i> Impiegato di Elevato Ordine	<i>Alinea 2</i> Operatore Esperto Settoriale
<b>Livello</b>	<b>Operatore Esecutivo Settoriale D1 (E.Q.F.: Livello 2)</b>	
<b>Principali Esemplificazioni Livello D1</b>	<b>Impiegato di Elevato Ordine:</b> <i>Addetto pratiche operative - Addetto verifica incassi e pagamenti; Contabilità, Commerciale; Addetto Assistenza post vendita/Customer Care; Addetto Salvataggi EDP; Centralinista/Addetto ricevimento bilingue e Accoglienza; Addetto ai servizi di prenotazione e Registri; Operatore informatico; Operatore di stampa; Odontotecnico; Riparatore; Collaudatore; Ascensorista; Saldatore; Verniciatore; Muratore; Posatore; Trattorista; Operaio Esperto Settoriale; Magazziniere Esperto Settoriale; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>	



**Tab. D/2: Sintesi Livello D2 (artt. 241 e 245 del CCNL)**

<b>Conoscenza/e</b>	Generale di base, omogenee o di poco superiori alle normali esperienze di vita.	
<b>Abilità</b>	Ottempera disposizioni basilari settoriali.	
<b>Autonomia</b>	<b>Operativa:</b> quando il Lavoratore ottempera a disposizioni o procedure e effettua operazioni omogenee alle ordinarie responsabilità della vita, quali guida di automezzi, semplici gestioni o controlli amministrativi preimpostati, acquisti di materiali di ordinario consumo e altre attività, per le quali siano richieste competenze acquisite dopo un modesto periodo formativo e/o d’affiancamento.	
<b>Competenze e Responsabilità</b>	Nelle mansioni più elevate, opererà con la diretta supervisione di altro lavoratore di livello superiore.	
<b>Titolo del livello</b>	<i>Alinea 1</i> Impiegato d’Ordine	<i>Alinea 2</i> Operaio/Operatore Comune
<b>Livello</b>	<b>Operatore Esecutivo Settoriale D2 (E.Q.F.: Livello 1)</b>	
<b>Principali Esemplicazioni Livello D2</b>	<b>Impiegato d’Ordine:</b> Amministrativo, Commerciale, Tecnico - Informatico, Addetto al Centralino e Call Center, Addetto alla Reception - Accoglienza Clienti, Archivist, Videoscritturista; Accompagnatore Clienti/Visitori; Addetto alla sicurezza accessi, Sorvegliante/Guardiano; Usciere/Portiere; Fattorini/Portapacchi; Addetto alle attività di spazzamento e raccolta/Addetto manutenzione; Addetto alle pulizie; <b>Operaio Comune:</b> Imballatore; Addetto sistemi automatizzati; <b>Ausiliario:</b> sabbiatore, verniciatore, lucidatore, ascensorista; Addetto verifiche standard in linea; Operatore Odontotecnico; Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.	

### 3) PARTE RETRIBUTIVA DEL CCNL (Artt. 249 - 257)

È composta dagli Elementi Retributivi di seguito sintetizzati, ogniqualvolta riconosciuti con continuità.

Con il sistema di calcolo della c.d. “mensilizzazione”, il valore da assumere ai fini delle comparazioni in caso di passaggio da altro CCNL è il “Trattamento Complessivo” ex art. 249 del CCNL.

Resta inteso che le Aziende potranno anche optare per il calcolo delle retribuzioni con il sistema orario, purché, a parità di lavoro, sia garantita l’invarianza dei risultati economici complessivi.

Le voci retributive “ad personam”, salvo se pattuite come “non assorbibili”, saranno assorbite fino a concorrenza dell’**80%** dell’incremento contrattuale complessivo.



**Tab. 1) Composizione degli Elementi Retributivi Contrattuali**

(Verificare il dettaglio delle singole voci nei successivi paragrafi 1)a., b., c., d., e., f.)

	<b>Descrizione Voce</b>	<b>N. Mensilità</b>	<b>Divisori/Calcolo</b>
<i>Retribuzione Mensile Normale (parte alta del cedolino paga)</i>	<p><b>a.</b> Paga Base Nazionale Conglobata Mensile</p> <p><b>b.</b> Elemento Perequativo Mensile Regionale</p> <p><b>c.</b> Aumenti periodici di anzianità, nella misura massima di 10 aumenti triennali</p>	<p><b>13/anno</b> <i>Voci utili alle retribuzioni differite e T.F.R.</i></p>	<p>Orario: 173 Mensile: 26</p>
<i>Retribuzione Mensile di Fallo (corpo del cedolino paga)</i>	<p><b>d.</b> IMC: Indennità di Mancata Contrattazione di Secondo livello</p>	<p><b>12/anno</b> <i>Voci NON utili alle retribuzioni differite e T.F.R.</i></p>	<p>Da riconoscere mensilmente in base alle assenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 assenze: 100% IMC</li> <li>• 1 assenza: 91% IMC</li> <li>• 2 assenze: 82% IMC</li> <li>• 3 assenze: 73% IMC</li> <li>• 4 assenze: 61% IMC</li> <li>• 5 assenze: 49% IMC</li> <li>• 6 assenze: 37% IMC</li> <li>• 7 assenze: 25% IMC</li> <li>• 8 assenze: 13% IMC</li> <li>• dalla 9° assenza: 0% IMC</li> </ul>
	<p><b>Al verificarsi delle particolari previsioni contrattuali, Indennità:</b></p> <p><b>e.</b> di Cassa</p> <p><b>f.</b> di “Turno 6+1+1”</p>	<p><b>Ciascun mese in cui si realizza la condizione di cui al 1° comma dell’art. 257 (Indennità di Cassa) o al punto C. dell’art. 146 (Turno “6+1+1”)</b> <i>Voci NON utili alle retribuzioni differite e T.F.R.</i></p>	<p>Da riconoscere al Lavoratore quando si verifica la condizione contrattuale.</p>

Di seguito si riportano gli **importi lordi** degli Elementi Retributivi Contrattuali di cui alla precedente Tabella 1 (lettere a.-f.), espressi in Euro, per il Tempo Pieno.

In caso di Tempo Parziale, essi dovranno essere proporzionati all’Indice di Prestazione del Lavoratore.



**Esempio di Calcolo dell’Indice di Prestazione**

Orario di lavoro a Tempo Parziale: 25 ore/settimana

Indice di Prestazione  $\rightarrow 25 : 40$  (Ore del Tempo Pieno) = **0,625**



**Tab. 1) a: Paga Base Nazionale Conglobata Mensile (comprensiva dell'ex Indennità di Contingenza), in sigla P.B.N.C.M., art. 250 del CCNL**

<b>Livello d'inquadramento</b>	<b>P.B.N.C.M. 1° Giugno 2019</b>	<b>P.B.N.C.M. 1° Giugno 2020</b>	<b>P.B.N.C.M. 1° Giugno 2021</b>
Dirigente	3.200,00	3.300,00	3.400,00
Quadri	2.070,00	2.100,00	2.125,00
A1	1.845,00	1.905,00	1.929,50
A2	1.645,00	1.675,00	1.717,00
B1	1.475,00	1.505,00	1.547,00
B2	1.305,00	1.335,00	1.360,00
C1	1.180,00	1.210,00	1.241,00
C2	1.080,00	1.140,00	1.173,00
D1 *	965,00	995,00	1.020,00
D2 *	880,00	910,00	935,00
Op. Vendita 1° Categoria**	1.340,91	1.368,18	1.406,36
Op. Vendita 2° Categoria**	1.186,36	1.213,64	1.236,36
Op. Vendita 3° Categoria**	1.072,73	1.100,00	1.128,18
Op. Vendita 4° Categoria**	981,82	1.036,36	1.066,36



**NOTE SULLA P.B.N.C.M.:**

\* Per i **Lavoratori Discontinui**, (art. 152) la P.B.N.C.O. sarà:

- per livello **D2**: P.B.N.C.O. di lordi **€ 5,10**, che dovrà essere moltiplicata per tutte le ore ordinarie contrattualmente concordate con il Lavoratore discontinuo (es. 45/settimana), salvo che per eventuali ore non lavorate/retribuite;
- per livello **D1**: P.B.N.C.O. di lordi **€ 5,56**.

\*\* In aggiunta alla P.B.N.C.M., agli Operatori di Vendita, a raggiungimento degli obiettivi concordati in sede aziendale, dovranno essere riconosciute le provvigioni pattuite (cfr. 248 del CCNL).

**Tab. 1) b: Elemento Perequativo Mensile Regionale - Art. 251 del CCNL**

Liv. (*)	Lombar.	Liguria	Trentino A.A.	Lazio	Toscana	Emilia Rom.	F.V. Giulia	Umbria	Valle d'A.	Piem.
D	455	430	427	416	407	371	353	333	333	311
Q	284	269	267	260	254	232	221	208	208	195
A1	258	244	242	236	231	211	200	189	189	177
A2	230	217	216	210	205	188	178	168	168	157
B1 e OV 1°	207	196	194	189	185	169	161	151	151	142
B2 e OV 2°	182	172	171	166	163	149	141	133	133	124
C1 e OV 3°	166	157	156	152	148	136	129	121	121	114
C2 e OV 4°	157	148	147	144	140	128	122	115	115	107
D1	136	129	128	125	122	111	106	100	100	93
D2	125	118	117	114	112	102	97	92	92	86

Liv.(*)	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Campan.	Sardeg.	Calabria	Basilic.	Molise
D	253	186	120	119	106	96	88	15	15	15
Q	158	117	75	74	66	60	55	15	15	15
A1	143	106	68	67	60	54	50	15	15	15
A2	128	94	61	60	54	48	44	15	15	15
B1 e OV 1°	115	85	55	54	48	43	40	15	15	15
B2 e OV 2°	101	75	48	47	43	38	35	15	15	15
C1 e OV 3°	92	68	44	43	39	35	32	15	15	15
C2 e OV 4°	87	64	41	41	37	33	30	15	15	15
D1	76	56	36	36	32	29	26	15	15	15
D2	69	51	33	33	29	26	24	15	15	15

\* N.B.: “OV” è, in sigla, l’Operatore di Vendita.

L’Elemento Perequativo Mensile Regionale è previsto al fine di recuperare parzialmente il differenziale di costo degli Indici Regionali e dovrà essere riconosciuto ai Lavoratori nel valore previsto per la Regione sede abituale di lavoro.

Qualora l’Azienda abbia sedi di lavoro localizzate in diverse Regioni, l’Elemento sarà quello proprio della Regione ove il Lavoratore svolga abitualmente il proprio lavoro.

Il Lavoratore che si trova in altra Regione per trasferta, mantenendo con essa la titolarità dell’originaria sede di lavoro, dovrà ricevere l’Elemento Perequativo Mensile Regionale della sede abituale. Qualora vi fosse trasferimento definitivo, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto l’Elemento Perequativo Mensile Regionale della nuova Regione, diventata sede abituale di lavoro.





**Tab. 1) c: Aumenti periodici di anzianità - Art. 254 del CCNL**

Sono previsti **10 scatti triennali** (c.d. Scatti) nei seguenti valori lordi:

<b>Livelli</b>	<b>Importo lordo del singolo scatto</b>
Dirigente	32,64
Quadro	20,77
A1	18,84
A2	16,57
B1 e Op. di Vendita di 1° Categoria	14,88
B2 e Op. di Vendita di 2° Categoria	13,20
C1 e Op. di Vendita di 3° Categoria	11,97
C2 e Op. di Vendita di 4° Categoria	11,27
D1	9,84
D2	9,00

In occasione di un nuovo scatto d’anzianità, l'importo del singolo scatto dovrà moltiplicarsi per il numero totale degli scatti maturati nella medesima Categoria e Livello, sommandolo agli scatti precedentemente maturati in altre Categorie o Livello.

L'importo degli scatti sarà corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il “triennio” d’anzianità effettivamente lavorato (*ovvero con esclusione dei giorni che, per qualsiasi ragione, salvo che per ferie, non siano stati effettivamente lavorati per oltre 15 giorni, fatte salve diverse previsioni inderogabili di Legge*).

In caso di prima applicazione contrattuale per un’Azienda proveniente da altro CCNL, all’atto del passaggio, il numero e l’importo degli aumenti periodici di anzianità già maturati dal Lavoratore, dovrà rimanere invariato e riparametrato in tredicesimi, qualora nel precedente CCNL fossero previste maggiori mensilità.

Resta inteso che il valore degli scatti è incompressibile e, quindi, gli importi già maturati nel precedente CCNL saranno conservati dal Lavoratore fino a quando l’applicazione della presente disciplina contrattuale sia a lui più favorevole.

**Tab. 1) d: Indennità di Mancata Contrattazione (in sigla IMC), da riconoscere in assenza di Contratto di Secondo livello - Art. 252 del CCNL**

In caso di mancata Contrattazione di Secondo livello, l’Indennità dovrà essere erogata per 12 mensilità anno, in base al numero di assenze nel mese del Lavoratore calcolate con apposito Correttivo (“H”), così come di seguito esemplificato per il Tempo Pieno.

Assenze nel mese	I.M.C. per Livelli d’inquadramento contrattuale e assenze									
	Dirigente	Quadro	A1	A2	B1 e Op. 1 <sup>a</sup>	B2 e Op. 2 <sup>a</sup>	C1 e Op. 3 <sup>a</sup>	C2 e Op. 4 <sup>a</sup>	D1	D2
0	300,00	182,00	165,00	147,00	132,00	116,00	106,00	100,00	87,00	80,00
1	273,00	165,62	150,15	133,77	120,12	105,56	96,46	91,00	79,17	72,80
2	246,00	149,24	135,30	120,54	108,24	95,12	86,92	82,00	71,34	65,60
3	219,00	132,86	120,45	107,31	96,36	84,68	77,38	73,00	63,51	58,40
4	183,00	111,02	100,65	89,67	80,52	70,76	64,66	61,00	53,07	48,80
5	147,00	89,18	80,85	72,03	64,68	56,84	51,94	49,00	42,63	39,20
6	111,00	67,34	61,05	54,39	48,84	42,92	39,22	37,00	32,19	29,60
7	75,00	45,50	41,25	36,75	33,00	29,00	26,50	25,00	21,75	20,00
8	39,00	23,66	21,45	19,11	17,16	15,08	13,78	13,00	11,31	10,40
9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Per i neo assunti e per i Lavoratori cessati, quando spettante, l’Indennità sarà riconosciuta dal primo mese di lavoro integralmente prestato dall’assunzione o nell’ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione.

Salvo diverso Accordo Aziendale, l’Indennità non spetterà agli Apprendisti.

Ai fini del calcolo dell’Indennità di Mancata Contrattazione, oltre ai giorni effettivamente lavorati, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente:

- a) i giorni di ferie;
- b) le ore di riposo compensativo (*quale rarefazione della “Banca delle ore” o “Riposo compensativo” conseguente al lavoro straordinario*);
- c) i riposi per donazione sangue;
- d) le festività infrasettimanali;
- e) il tempo delle assemblee sindacali retribuite, del Referendum Aziendale e dei permessi sindacali, purchè siano richiesti dall’Organismo Sindacale o dalla R.S.A./R.S.T. sottoscrittore del presente CCNL;
- f) i giorni di congedo matrimoniale;
- g) i giorni d’assenza per infortunio riconosciuto INAIL, purché non “*in itinere*” e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore delle disposizioni aziendali di sicurezza e del D. Lgs. 81/2008 e smi.



L’eventuale Contratto Aziendale di Secondo Livello potrà stabilire che, ai fini del calcolo dell’I.M.C., siano irrilevanti i giorni di assenza per permessi goduti ex art. 157 del presente CCNL (48 ore/anno).

### **Tab. 1) e: Indennità di cassa - Art. 257 del CCNL**

Al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora risponda della quadratura dei conti e completa responsabilità per errori, con l’obbligo di accollarsi le eventuali differenze, per tutto il tempo dell’incarico e della responsabilità, compete un’*Indennità di cassa* pari a lordi **€ 78,00**.

Avendo tale Indennità natura risarcitoria di un danno potenziale, che non è legato al tempo lavorato ma alla specifica operazione di “quadratura dei conti”, sarà ininfluente l’Indice di Prestazione del Lavoratore e, pertanto, in presenza dei requisiti di mansioni e responsabilità, l’Indennità sarà interamente dovuta anche in caso di lavoro a tempo parziale.

Tale Indennità, avendo natura risarcitoria ed essendo già comprensiva dei ratei di mensilità differite, sarà ininfluente nella determinazione della tredicesima mensilità, delle festività, delle ferie nonché del T.F.R.

### **Tab. 1) f: Indennità “Turno 6 + 1 + 1” - Art. 146 del CCNL**

Tale turnistica prevede l’effettuazione di 45,62 cicli “settimanali”, di 8 giorni consecutivi, dei quali 6 sono lavorati con 8 ore giornaliere, uno di Riposo e uno di Festività *mobile*.

Al fine di garantire almeno 4 settimane complete di ferie, il periodo feriale sarà di 192 ore/anno, con parziale assorbimento dei permessi retribuiti annui, nella misura di 32 ore/anno (*residuano così 16 ore di permesso retribuito/anno*).

Tale profilo d’orario si differenzia dal “5+2” per un diverso numero di ore lavorabili nell’anno:

- ❖ nel “5+2” vi sono **1.920** ore lavorabili e **160** ore di ferie (*52 cicli settimanali x 40 ore = 2080 - 160 = 1.920*);
- ❖ nel “6+1+1”: vi sono **1.997,76** ore lavorabili e **192** ore di ferie (*45,62 cicli settimanali x 48 ore = 2.189,76 - 192 = 1.997,76*).

A compensazione del maggior orario annuale previsto in tale profilo d’orario (*1.997,76 ore anziché 1.920 ore*) e dei minori Riposi e Festività goduti nell’anno di calendario (*45,62 Riposi anziché 52 e 45,62 Festività, anziché 52*), oltre alla normale retribuzione delle ore ordinarie effettivamente lavorate (*48 ore per ogni gruppo di 8 giorni solari*), al Lavoratore dovrà essere riconosciuta un’*“Indennità turno 6+1+1”* di **€ 35,00** (Euro trentacinque/00) lordi per ciascun mese lavorato con turno “6+1+1”.



Tale Indennità è già comprensiva dei ratei della tredicesima mensilità, delle ferie e del T.F.R.

Allo scopo, si precisa che le frazioni di mese lavorate nel turno “6+1+1”, così come gli accantonamenti di ferie (*192 ore o 160 ore*), dovranno essere retribuite o riconosciute pro quota settimanale. Se, per qualsiasi motivo (*ad esclusione delle ferie*), il Lavoratore fosse adibito ad altri profili d’orario (*esempio: “5+2”*), cesserà di essergli corrisposta l’“Indennità turno 6+1+1” e la retribuzione, le ferie e i permessi saranno conformi a quelli dovuti per la turnistica applicata.

### **Gratifica natalizia o tredicesima mensilità (Artt. 169 e 170)**

In occasione della ricorrenza natalizia, l’Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica o tredicesima mensilità di importo pari ad una Retribuzione Mensile Normale che, nel Tempo Parziale, sarà moltiplicata per l’Indice di prestazione.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all’anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell’anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo del suo valore normale per ogni mese di servizio prestato.

A tal fine, la frazione di mese che superi i 14 giorni di calendario sarà considerata mese intero.

Nei contratti a tempo indeterminato, tale facoltà è possibile solo se prevista dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello o nella lettera d’assunzione del Lavoratore.

Nei casi di anticipo mensile delle quote di tredicesima, a dicembre o alla cessazione, si porranno a conguaglio gli importi anticipati con l’importo effettivamente dovuto al Lavoratore.

Tenuto presente che i contributi previdenziali si calcolano con il criterio “di competenza”, per i livelli C2, D1 e D2 è prevista la possibilità di contabilizzare mensilmente il rateo della tredicesima mensilità (*da imputare così nell’imponibile previdenziale mensile*), normalmente senza l’effettiva erogazione al Lavoratore, salvo che nei casi di contratto a Tempo determinato o di diverso Accordo di Secondo Livello.





#### 4) WELFARE CONTRATTUALE (Artt. 177 - 179)

Il Datore di lavoro metterà a disposizione del Lavoratore un *Welfare Contrattuale* pari a:

- € 2.400,00 annui per i **Dirigenti**;
- € 1.200,00 annui per i **Quadri**;
- € 600,00 annui per tutti gli altri livelli d’inquadramento (**A1, A2, B1, B2, C1, C2, D1 e D2**).

Tale *Welfare* sarà a disposizione di tutti i Lavoratori in forza all’atto dell’accredito, che abbiano superato il Patto di prova, nella misura del 50% nel mese di giugno e, per il restante 50%, nel mese di dicembre (*1° versamento: con la retribuzione di giugno 2019; 2° versamento: con la retribuzione di dicembre 2019; 3° versamento: giugno 2020; 4° versamento: dicembre 2020; 5° versamento: giugno 2021; 6° versamento: dicembre 2021*).

Esso spetterà a tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro subordinato che sia stato sottoscritto:

- tempo indeterminato o determinato, di durata contrattuale prevista superiore a 12 mesi;
- a tempo pieno o parziale, purchè il tempo medio ordinario lavorato sia almeno pari a 20 ore settimanali;
- lavoratori apprendisti;
- lavoratori intermittenti con indennità di disponibilità o telelavoratori.

Sono altresì compresi i lavoratori dipendenti in astensione obbligatoria o in congedo parentale. Sono invece esclusi i tirocinanti o stagisti e i lavoratori in aspettativa non retribuita.

Le prestazioni di Welfare Contrattuale, saranno erogate tramite **Accordi aziendali di Secondo livello** o mediante Regolamento aziendale, con beneficiari tutti i Lavoratori, per il tramite della piattaforma “BenefitOnline” di Health Italia o diversa piattaforma aziendalemente scelta dai Lavoratori, ferma restando la garanzia delle prestazioni e degli importi previsti dal Welfare Contrattuale.






## 5) PARTE NORMATIVA DEL CCNL



<p><b>Tempo Parziale</b> (Artt. 37-45)</p>	<p>Il Contratto di lavoro a Tempo Parziale, ovvero con prestazione lavorativa ridotta rispetto al tempo pieno di 40 ore/settimana, può essere di tipo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>orizzontale</b>, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi;</li><li>• <b>verticale</b>, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;</li><li>• <b>misto</b>, quando la prestazione è resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro;</li><li>• <b>"over 63"</b>, ex art. 1, comma 284, L. n. 208/2015.</li></ul> <p>Il trattamento economico e normativo dovrà essere proporzionato all’Orario di lavoro svolto (Indice di Prestazione).</p> <p><u>La prestazione giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.</u> Inoltre, potranno essere realizzati contratti a tempo parziale verticale per la giornata di sabato e/o festive, cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, senza alcun limite alla durata settimanale della prestazione.</p> <p>È contrattualmente prevista la possibilità di pattuire delle <b>Clausole Elastiche</b>, che permettano la variazione della collocazione temporale della prestazione ordinaria nel limite del 10% del normale orario di lavoro, con il riconoscimento della maggiorazione del 5% per le ore variate, nei primi 2 mesi. (Tali limiti, in sede certificativa, mediante apposito Accordo, potranno essere estesi al 25% e per i primi 4 mesi).</p> <p>In relazione alla necessità di sostituzione di lavoratori assenti e di assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, è consentita anche la prestazione di <b>lavoro supplementare</b> (art. 40) fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno. Il Lavoro supplementare è obbligatorio se: contenuto nel limite del 10% del normale orario di lavoro a tempo parziale; motivato da ragioni impreviste o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive; richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.</p> <p>In caso di lavoro supplementare “permanente”, ovvero quando superiore a 6 mesi di calendario, vi sarà il <b>Consolidamento</b> dello stesso, quindi con modifica dell’Indice di prestazione del Lavoratore</p>
<p>... Tempo Parziale nei fine settimana per Studenti o Lavoratori già occupati ...</p>	<p><i><b>Nota pratica</b> in caso di <b>Consolidamento</b>, l’orario ordinario sarà incrementato delle ore supplementari che, quindi, diventeranno “ordinarie”, con maturazione, a tutti gli effetti, delle rispettive retribuzioni dirette, indirette e differite.</i></p>






<p><b>Segue Tempo Parziale</b></p>	<p>Con accordo del Lavoratore, nel tempo parziale è anche consentita l’effettuazione di <b>lavoro straordinario</b> (quindi oltre le 40 ore/settimana), ma con il riconoscimento delle <b>maggiorazioni del supplementare incrementate di 5 punti percentuali</b>.</p> <p>Le maggiorazioni della retribuzione ordinaria riconosciute in caso di lavoro supplementare, saranno ininfluenti nella determinazione delle ferie o della relativa indennità sostitutiva, della tredicesima e del t.f.r. Tali maggiorazioni saranno contabilizzate nel <i>corpo del cedolino paga</i>, salvo i casi di “forfettizzazione” del lavoro supplementare.</p>		
<p><b>Maggiorazione Oraria Lavoro Supplementare</b></p>	<p><b>a) Descrizione del Lavoro Supplementare</b></p>	<p><b>b) Maggiorazione oraria</b></p>	
		<p>Se “in prolungato”</p>	<p>Se “in spezzato”</p>
	<p><b>A</b> Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale</p>	<p>30%</p>	<p>35%</p>
	<p><b>B</b> Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, ma sempre entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale</p>	<p>35%</p>	<p>40%</p>
	<p><b>C</b> In regime diurno in giorno di riposo</p>	<p>-</p>	<p>40%</p>
	<p><b>D</b> In regime diurno in giorno festivo</p>	<p>-</p>	<p>45%</p>
	<p><b>E</b> In regime notturno in giorno feriale</p>	<p>40%</p>	<p>45%</p>
	<p><b>F</b> In regime notturno in giorno di riposo</p>	<p>-</p>	<p>50%</p>
	<p><b>G</b> In regime notturno in giorno festivo</p>	<p>-</p>	<p>50%</p>
<p><b>Contratto di lavoro a Tempo Determinato</b> (Artt. 46-57)</p> <p> da indicare nella Lettera di Assunzione</p>	<p>La <b>durata</b> del Contratto a Termine dovrà essere conforme alla nuova previsione ex D.L. 87/2018, convertito in Legge 96/2018.</p> <p>Nei rapporti di lavoro a tempo determinato fino a 12 mesi, con previsione nella lettera di assunzione o successivo accordo assistito, la <b>tredicesima mensilità sarà corrisposta frazionata</b> mediante il riconoscimento dell’8,33% della retribuzione individuale mensile spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 14 giorni. Al termine del rapporto di lavoro vi sarà il saldo della tredicesima, solo se più favorevole al lavoratore (<i>si verifica quando nel corso dell’anno è intervenuto un aumento della retribuzione individuale mensile</i>). Analogamente, si potrà corrispondere mensilmente la monetizzazione del rateo di permessi mediante il riconoscimento del 2,31% della R.M.N.</p> <p><b>Diritto di precedenza:</b> il Lavoratore che abbia prestato attività lavorativa per almeno 6 mesi presso la stessa Azienda con uno o più contratti, comprensivi di proroghe, ha diritto di precedenza nelle successive assunzioni a tempo indeterminato, con riferimento alle</p>		



<p><b>Segue Tempo Determinato</b></p>   <p><b>Contratto Aziendale di Secondo Livello</b></p>  	<p>mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine intervenuti, semplicemente manifestandone l’interesse per scritto entro i primi 6 mesi dalla data di cessazione. Tale diritto si estingue trascorso un anno dalla cessazione del rapporto (<i>derogabili con Accordo 2° livello</i>).</p> <p><b>Tempo determinato per le Attività stagionali:</b> come previsto dalla Legge (<i>art. 21 del D.Lgs. 81/2015, così come modificato dalla L. 96/2018</i>), i Contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per attività stagionali ex decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché per le altre <u>Ipotesi individuate dai Contratti Collettivi</u>, potranno essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all’articolo 19, comma 1 del medesimo Decreto (<i>durata massima e condizioni per la proroga del Contratto</i>). Pertanto, la <u>Contrattazione Aziendale di Secondo livello potrà individuare</u> le attività con carattere stagionale per le quali sarà applicata la particolare disciplina in materia di lavoro a tempo determinato in materia di Contratto di Lavoro, Esclusioni; Ambiti generali e deroghe.</p> <p><b>Tempo Determinato - Limiti quantitativi:</b> L’assunzione a termine è ammessa nei seguenti limiti (<i>derogabili con Accordo 2° livello</i>):</p>																		
<p><b>Segue Tempo Determinato Limiti Quantitativi</b></p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="274 822 933 896"><b>Descrizione dei motivi d’instaurazione del Tempo Determinato (T.D.)</b></th> <th data-bbox="933 822 1090 896"><b>Limite di Contratti a T.D.</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="274 896 933 931"><b>A. Ragioni Oggettive:</b></td> <td data-bbox="933 896 1090 931"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="274 931 933 989">1) Nei primi 36 mesi della fase di totale avvio di nuove attività operativamente autonome.</td> <td data-bbox="933 931 1090 989">Senza limiti</td> </tr> <tr> <td data-bbox="274 989 933 1054">2) Per le attività stagionali previste nell’elenco allegato al D.P.R. 7/10/1963, n. 1525 e s.m.i.</td> <td data-bbox="933 989 1090 1054">Senza limiti</td> </tr> <tr> <td data-bbox="274 1054 933 1236">3) Per le attività stagionali individuate dalla Contrattazione Aziendale, in riferimento alle singole attività esercitate dai Lavoratori nel ciclo produttivo, a titolo di esempio: <i>produzione ed installazione di condizionatori, caldaie, ventilatori, stufe e radiatori; altre ipotesi definite in sede Aziendale.</i></td> <td data-bbox="933 1054 1090 1236">Senza limiti</td> </tr> <tr> <td data-bbox="274 1236 933 1266">4) Per imprese start-up innovative (L. 221/2012).</td> <td data-bbox="933 1236 1090 1266">Senza limiti</td> </tr> <tr> <td data-bbox="274 1266 933 1448">5) Per la sostituzione del Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, con durata contrattuale a tempo determinato che può iniziare fino a 30 giorni solari prima dell’astensione e protrarsi fino a 30 giorni solari dal rientro del Lavoratore sostituito.</td> <td data-bbox="933 1266 1090 1448">Senza limiti</td> </tr> <tr> <td data-bbox="274 1448 933 1478">6) Per l’assunzione di lavoratori di età oltre ai 50 anni.</td> <td data-bbox="933 1448 1090 1478">Senza limiti</td> </tr> <tr> <td data-bbox="274 1478 933 1599">7) Nella fase di avvio di nuovi servizi/produzioni/attività, nei limiti di 360 giorni solari, intesi come tempo medio richiesto per l’assettamento e l’integrazione della forza lavoro.</td> <td data-bbox="933 1478 1090 1599">50%</td> </tr> </tbody> </table>	<b>Descrizione dei motivi d’instaurazione del Tempo Determinato (T.D.)</b>	<b>Limite di Contratti a T.D.</b>	<b>A. Ragioni Oggettive:</b>		1) Nei primi 36 mesi della fase di totale avvio di nuove attività operativamente autonome.	Senza limiti	2) Per le attività stagionali previste nell’elenco allegato al D.P.R. 7/10/1963, n. 1525 e s.m.i.	Senza limiti	3) Per le attività stagionali individuate dalla Contrattazione Aziendale, in riferimento alle singole attività esercitate dai Lavoratori nel ciclo produttivo, a titolo di esempio: <i>produzione ed installazione di condizionatori, caldaie, ventilatori, stufe e radiatori; altre ipotesi definite in sede Aziendale.</i>	Senza limiti	4) Per imprese start-up innovative (L. 221/2012).	Senza limiti	5) Per la sostituzione del Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, con durata contrattuale a tempo determinato che può iniziare fino a 30 giorni solari prima dell’astensione e protrarsi fino a 30 giorni solari dal rientro del Lavoratore sostituito.	Senza limiti	6) Per l’assunzione di lavoratori di età oltre ai 50 anni.	Senza limiti	7) Nella fase di avvio di nuovi servizi/produzioni/attività, nei limiti di 360 giorni solari, intesi come tempo medio richiesto per l’assettamento e l’integrazione della forza lavoro.	50%
<b>Descrizione dei motivi d’instaurazione del Tempo Determinato (T.D.)</b>	<b>Limite di Contratti a T.D.</b>																		
<b>A. Ragioni Oggettive:</b>																			
1) Nei primi 36 mesi della fase di totale avvio di nuove attività operativamente autonome.	Senza limiti																		
2) Per le attività stagionali previste nell’elenco allegato al D.P.R. 7/10/1963, n. 1525 e s.m.i.	Senza limiti																		
3) Per le attività stagionali individuate dalla Contrattazione Aziendale, in riferimento alle singole attività esercitate dai Lavoratori nel ciclo produttivo, a titolo di esempio: <i>produzione ed installazione di condizionatori, caldaie, ventilatori, stufe e radiatori; altre ipotesi definite in sede Aziendale.</i>	Senza limiti																		
4) Per imprese start-up innovative (L. 221/2012).	Senza limiti																		
5) Per la sostituzione del Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, con durata contrattuale a tempo determinato che può iniziare fino a 30 giorni solari prima dell’astensione e protrarsi fino a 30 giorni solari dal rientro del Lavoratore sostituito.	Senza limiti																		
6) Per l’assunzione di lavoratori di età oltre ai 50 anni.	Senza limiti																		
7) Nella fase di avvio di nuovi servizi/produzioni/attività, nei limiti di 360 giorni solari, intesi come tempo medio richiesto per l’assettamento e l’integrazione della forza lavoro.	50%																		





<p><i>Segue Tempo Determinato Limiti Quantitativi</i></p>	<p><b>B. Ragioni di rioccupazione:</b></p> <p>1) Al fine d’incentivare la rioccupazione, l’assunzione, per qualsiasi mansione, di disoccupati che siano già regolarmente iscritti presso i competenti Centri per l’Impiego Territoriali da almeno 6 mesi.</p>	30%
	<p><b>C. Senza Ragioni, per la generalità dei Lavoratori:</b></p>	
	1) Fino a 4 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	2 Contratti
	2) Da 5 a 9 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	3 Contratti
	3) Da 10 a 25 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	4 Contratti
	4) Da 26 a 35 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	6 Contratti
	5) Da 36 a 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	8 Contratti
	6) Oltre i 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	20%
<p><b>Contratto di Stabilizzazione (Artt. 58-65)</b></p> <p></p> <p><i>Bozza particolare per Contratto di Stabilizzazione</i></p>	<p>Il Contratto di Stabilizzazione è un Contratto a Tempo Determinato di formazione e, specialmente, di scopo per il quale le Parti Aziendali (<i>Datore di lavoro e Lavoratore</i>) ritengono che al suo termine vi siano le condizioni di una sua probabile trasformazione a tempo indeterminato.</p> <p>Tale Contratto <u>non</u> è soggetto ai limiti quantitativi e non concorre a determinare i limiti numerici dei Contratti a Tempo Determinato ex art. 49 del CCNL.</p> <p><b>Nota pratica</b> nella Lettera di Assunzione è necessario fare espresso riferimento alla disciplina prevista dal CCNL per il Contratto di Stabilizzazione.</p> <p>Si propone la seguente bozza:</p> <p>Lei è assunto con <b>Contratto di Stabilizzazione</b> ex art. 58 del CCNL applicato per la durata di ..... mesi.</p> <p>Tale Contratto di Stabilizzazione ha carattere “misto”: di formazione; di lavoro a tempo determinato e, prevalentemente, di scopo: la finalità del presente Contratto è di rendere probabile la sua trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>Resta fin da ora inteso che, al fine di ridurre le eventuali nocività e per limitare i possibili usi distorti della presente fattispecie contrattuale, al termine del presente Contratto di Stabilizzazione, qualora non fossero confermate le disponibilità aziendali alla trasformazione del Suo rapporto a Tempo Indeterminato, Lei avrà diritto di ricevere la “Somma aggiuntiva al T.F.R.”, così come prevista in funzione del Suo livello d’inquadramento, durata del Contratto di Stabilizzazione e del Suo Indice di Prestazione, dalla Tabella 1) dell’art. 61 del CCNL applicato.</p> <p>Tale Somma non sarà dovuta solo in caso di Suo rifiuto (assistito) alla trasformazione del Contratto di Stabilizzazione in Contratto a Tempo Indeterminato.</p> <p>Tenuto conto degli oneri formativi individuali e al fine di incentivare il</p>	



<p><b>Segue Contratto di Stabilizzazione</b></p>	<p>Datore verso la stipula di Contratti di Stabilizzazione, la Retribuzione Mensile di Fatto contrattuale (<i>composta dalla P.B.N.C.M., dall’Elemento Perequativo Mensile Regionale e dall’I.M.C.</i>) da riconoscere ai Lavoratori assunti con tali Contratti, sarà quella prevista per <b>due livelli inferiori</b> rispetto a quella dovuta contrattualmente per la generalità dei Lavoratori di pari mansioni. Salvo il caso di mancato superamento dell’eventuale Patto di Prova o il caso di rifiuto assistito del Lavoratore alla trasformazione del Contratto di Stabilizzazione in Contratto a Tempo Indeterminato, in tutti gli altri casi di mancata trasformazione, il Datore di lavoro dovrà riconoscere al Lavoratore una Somma lorda “<i>aggiuntiva al Trattamento di Fine Rapporto spettante</i>”, così come precisata nella successiva, o per l’eventuale minor tempo previsto dal Contratto di assunzione, da proporzionare in caso di Tempo Parziale, o di minor tempo previsto o di recesso anticipato per “giustificato motivo oggettivo”, all’Indice di prestazione.</p>				
<p><b>Somma da riconoscere in caso di mancato tempo indeterminato</b></p>	<p><b>Liv.</b></p>	<p><b>Durata massima (comprensiva di eventuale Proroga Assistita)</b></p>	<p><b>Livello Retributivo d’Inserimento</b></p>	<p><b>Livello Retributivo d’Approdo</b></p>	<p><b>Somma aggiuntiva (lorda) al T.F.R. spettante</b></p>
	A1	24 mesi	B1	A1	€ 13.000,00
	A2	22 mesi	B2	A2	€ 9.950,00
	B1	20 mesi	C1	B1	€ 7.450,00
	B2	18 mesi	C2	B2	€ 6.500,00
	C1	12 mesi	D1	C1	€ 5.250,00
	C2	12 mesi	D2	C2	€ 4.100,00
<p><b>Contratto di Telelavoro (Artt. 68-82)</b></p>	<p>Il Telelavoro, che permette lo svolgimento della prestazione in luogo diverso dalla sede aziendale, si presta particolarmente ad essere applicato in ambito impiegatizio. Esso ha <u>carattere volontario</u> sia per l’Azienda che per il Dipendente; può svolgersi anche a tempo parziale o a termine e può essere: <b>domiciliare</b> (<i>svolto nell’abitazione del telelavoratore</i>); <b>mobile</b> (<i>attraverso l’utilizzo di apparecchiature portatili</i>); <b>remotizzato o a distanza</b> (<i>svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri</i>); <b>misto</b> (<i>con parte della prestazione svolta all’interno dell’Azienda ed altra come domiciliare o mobile o remotizzata</i>).</p> <p>L’Azienda si dovrà far carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dall’eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che sia imputabile a mancata diligenza, dolo o imperizia grave, ed è altresì tenuto a fornire al telelavoratore i necessari supporti tecnici.</p> <p>La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l’effettuazione della prestazione, così come l’installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro e alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro</p>				



<p><b>Segue Telelavoro</b></p>	<p>ovvero, solo previo accordo, "pro-quota". Esse saranno integralmente a carico del telelavoratore solo in caso di suo recesso non motivato entro 3 anni dall'inizio del rapporto di lavoro o entro un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, se analiticamente comunicate al Telelavoratore all’atto della sottoscrizione del Contratto di telelavoro.</p> <p>Il Telelavoratore gestisce l'organizzazione e la collocazione del proprio tempo di lavoro, purché in modo compatibile alle esigenze aziendali. Egli ha gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei lavoratori dipendenti con le medesime mansioni e/o qualifica.</p>								
<p><b>Contratto di Lavoro Intermittente (Artt. 83-89)</b></p>	<p>Con il contratto di lavoro intermittente (o "a chiamata"), sia a tempo determinato che indeterminato, il lavoratore si pone a disposizione dell’Azienda, che potrà utilizzarne la sua prestazione nelle seguenti ipotesi (<i>per un massimo di <b>400 giorni</b> di effettivo lavoro nell’arco di <b>3 anni solari</b></i>):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Oggettive</b>, per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo o intermittente e per la temporanea intensificazione di lavori, quali:<ul style="list-style-type: none"><li>○ servizi di portineria, guardiania, ricevimento, accoglienza, sorveglianza;</li><li>○ fattorino e addetto alla consegna corrispondenza e/o merci, con uso di normali mezzi di trasporto;</li><li>○ servizi di pulizie, manutenzione, disinfestazione, derattizzazione ecc.; attività a carattere discontinuo (volantinaggio ecc.);</li><li>○ attività connesse a manifestazioni, promozioni o fiere;</li><li>○ addetti ai <i>Call Center</i>; Promoter e Addetti al merchandising;</li><li>○ dichiarazioni annuali o attività di inventario;</li><li>○ informatizzazione del sistema o di documenti e loro archiviazione;</li><li>○ altre ipotesi individuate dalla Contrattazione di Secondo livello tra le Parti aziendali;</li></ul></li><li>• <b>Soggettive</b><ul style="list-style-type: none"><li>○ per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età ovvero da lavoratori con più di 55 anni, anche pensionati.</li></ul></li></ul> <p>Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell’Azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa, avrà diritto di ricevere la seguente “<i>Indennità oraria di disponibilità</i>”, per ogni ora di “disponibilità alla prestazione” resa.</p> <table border="1" data-bbox="311 1351 1110 1416"><thead><tr><th>Liv. D2</th><th>Liv. D1</th><th>Liv. C2</th><th>Liv. C1</th></tr></thead><tbody><tr><td>1,2580</td><td>1,3724</td><td>1,5783</td><td>1,6698</td></tr></tbody></table> <p>Tale Indennità di disponibilità, soggetta alla contribuzione previdenziale, sarà esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per festività e ferie e non sarà utile nella determinazione del T.F.R.</p> <p>La <b>Gestione Ordinaria prevista per l’En.Bi.M.S.</b> è ridotta rispetto alla generalità dei dipendenti (€ 0,0347 per ciascun ora prestata, a carico</p>	Liv. D2	Liv. D1	Liv. C2	Liv. C1	1,2580	1,3724	1,5783	1,6698
Liv. D2	Liv. D1	Liv. C2	Liv. C1						
1,2580	1,3724	1,5783	1,6698						

**Segue Lavoro Intermittente**

del Datore di lavoro), mentre non è prevista la **Gestione Speciale**, essendo sostituita dall’apposita Quota oraria.

Nel lavoro intermittente, il **trattamento economico** è il seguente, a seconda che il Contratto sia a tempo **Determinato o Indeterminato**.

**Lavoro Intermittente a Tempo Determinato:**

<b>Descrizione</b>	<b>Livello D2</b>	<b>Livello D1</b>	<b>Livello C2</b>	<b>Livello C1</b>
a) Quota oraria P.B.N.C.M.	5,405	5,896	6,780	7,173
b) Quota oraria Elemento Perequativo Mensile Regionale (valore medio convenzionale)	0,402	0,438	0,504	0,533
c) Quota oraria Indennità di Mancata Contrattazione	0,427	0,464	0,534	0,566
d) Quota oraria Rateo di tredicesima mensilità	0,484	0,528	0,607	0,642
e) Quota oraria Rateo di ferie	0,484	0,528	0,607	0,642
f) Quota oraria sostitutiva della “Gestione Speciale” dell’En.Bi.M.S.	0,2023	0,2023	0,2023	0,2023
<b>g) Retribuzione onnicomprensiva oraria</b>	<b>7,403</b>	<b>8,056</b>	<b>9,234</b>	<b>9,759</b>

**Lavoro Intermittente a Tempo Indeterminato:**

<b>Descrizione</b>	<b>Livello D2</b>	<b>Livello D1</b>	<b>Livello C2</b>	<b>Livello C1</b>
a) Quota oraria P.B.N.C.M.	5,405	5,896	6,780	7,173
b) Quota oraria Elemento Perequativo Mensile Regionale (valore medio convenzionale)	0,402	0,438	0,504	0,533
c) Quota oraria Indennità di Mancata Contrattazione	0,427	0,464	0,534	0,566
d) Quota oraria Rateo di tredicesima mensilità	0,484	0,528	0,607	0,642
e) Quota oraria Indennità sostitutiva (convenzionale) del preavviso	0,2029	0,2214	0,2546	0,2693
f) Quota oraria sostitutiva della “Gestione Speciale” dell’En.Bi.M.S.	0,2023	0,2023	0,2023	0,2023
<b>g) Retribuzione onnicomprensiva oraria</b>	<b>7,122</b>	<b>7,750</b>	<b>8,882</b>	<b>9,386</b>



<p><b>Segue Lavoro Intermittente</b></p>	<p>In caso di Lavoro Intermittente a Tempo Indeterminato, si dovranno aggiungere le Ferie, maturate nella misura di 1/1.904 ore/anno per ciascuna ora effettivamente lavorata e 1/173° degli eventuali Aumenti periodici d’anzianità maturati dal Lavoratore, così come stabilito per la generalità dei dipendenti all’art. 254.</p> <p>Mentre, il <b>T.F.R.</b>, sia in caso di Tempo Determinato che Indeterminato, sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità, al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, maggiorazioni per lavoro straordinario o notturno, indennità di cassa o di maneggio denaro, indennità mensa o controvalore del servizio o del buono pasto.</p>
<p><b>Contratto di Somministrazione di lavoro</b> (Artt. 90-99)</p>	<p>I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che operano presso le Aziende che applicano il CCNL “<i>Metalmeccanico, Installazione d’Impianti e Odontotecnico</i>”, non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>1</b> quando i Lavoratori Dipendenti dell’Utilizzatore sono da 0 a 2;</li><li>• <b>2</b> quando i Lavoratori Dipendenti dell’Utilizzatore sono da 2 a 6;</li><li>• <b>20%</b> dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l’Utilizzatore al 1° gennaio dell’anno di stipula del contratto, con arrotondamento dei decimali all’unità superiore, quando i Lavoratori Dipendenti dell’Utilizzatore sono oltre 6.</li></ul> <p><b>ATTENZIONE:</b> Ai Lavoratori somministrati presso l’Utilizzatore dovranno essere riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste dal CCNL, salvo le aree d’esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro. Il <i>Welfare Contrattuale</i>, l’Assistenza sanitaria integrativa e la copertura assicurativa saranno dovuti solo per i Contratti che prevedano attività presso l’Utilizzatore, senza soluzione di continuità, con durata superiore a 12 mesi.</p>
<p><b>Apprendistato Professionalizzante</b> (Artt. 100-120)</p>	<p><b>Il P.F.I.</b> dovrà essere compilato e sottoscritto a cura del Datore di lavoro, del Tutor Aziendale e dell’Apprendista, con gli obiettivi formativi e la formazione effettivamente erogata nel corso del Contratto, nei modi contrattualmente previsti (teorica, in affiancamento <i>on the job</i> ecc.). Il P.F.I. potrà essere certificato dall’En.Bi.M.S. (per informazioni: <a href="mailto:certificazione@enbims.it">certificazione@enbims.it</a>).</p> <p><b>Patto di Prova:</b> la durata non potrà superare i limiti previsti per la generalità dei dipendenti, <u>commisurati al livello finale di qualificazione dell’Apprendista.</u></p> <p><b>Periodi precedenti di apprendistato</b> di durata pari ad almeno 12 mesi, svolti presso altri datori di lavoro per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell’apprendistato, purché non vi sia stata un’interruzione superiore ad un anno. In tale</p>




<p><i>Segue Apprendistato</i></p>	<p>ultimo caso, la durata complessiva del secondo Contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 mesi. In caso di completamento dell’Apprendistato, prima interrotto con la medesima Azienda e riferito alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato “alla pari” ai fini della durata complessiva del Contratto d’apprendistato.</p> <p><b>Stabilizzazione:</b> l’Azienda con più di 50 Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 20% dei Contratti d’Apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti. Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 5 contratti d’Apprendistato, l’Azienda è esonerata dal vincolo che precede. Non sono comunque computati tra i Contratti scaduti: i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova; i dimissionari; i licenziati per giusta causa; chi non ha ottenuto la qualifica. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l’assunzione di un solo Apprendista con Contratto professionalizzante.</p> <p><b>Trattamento normativo:</b> l’Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, al trattamento normativo dei Lavoratori di qualifica pari a quella per la quale egli compie l’apprendistato. Le ore d’insegnamento teorico e pratico mediante “<i>affiancamento sul lavoro</i>”, sono comprese nell’orario di lavoro e sono, quindi, retribuite.</p> <p><b>Preavviso di licenziamento o dimissioni:</b> 15 giorni solari. Durante il preavviso, continuerà a trovare applicazione la disciplina del Contratto di apprendistato, prima in essere, comprese le riduzioni contributive. Il preavviso dovrà essere sostituito, in tutto o in parte, dalla relativa indennità ogniqualvolta esso determinasse il superamento di 36 mesi di durata complessiva del Contratto (<i>o, nel caso di qualifica equiparata “artigiana”, di 60 mesi solari</i>).</p> <p>In caso di prosecuzione del Contratto, il periodo di apprendistato sarà computato nell’anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.</p> <p><b>Trattamento retributivo:</b> durante il periodo formativo, l’inquadramento e la retribuzione sono inferiori rispetto al livello finale, come sintetizzato nella seguente Tabella. Dalla Qualifica, però, al Lavoratore ex Apprendista sarà dovuta la normale retribuzione afferente il suo livello d’approdo.</p> <p>Per la durata dell’Apprendistato Professionalizzante per le <b>Figure professionali equiparabili a quelle dell’Artigianato e per gli Odontotecnici</b> (di durata legale fino a 60 mesi solari), si rinvia all’art. 104 del CCNL.</p> <p>Per gli Operai e gli Impiegati non equiparabili all’artigianato, la durata dell’Apprendistato e la suddivisione dei periodi dovranno essere conformi alla seguente Tabella.</p>
---------------------------------------	---



Segue Apprendistato	Durata e Retribuzione durante l’Apprendistato Professionalizzante							
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8
	Livello Finale	1° Periodo		2° Periodo		Durata Totale	Totale ore di Formazione Teorico Pratica	
A1	18 mesi	B1	18 mesi	A2	<b>36 mesi</b>	80	160	
A2	18 mesi	B2	18 mesi	B1	<b>36 mesi</b>	64	146	
Op. di Vendita di 1ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 3ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 2ª Cat.	<b>36 mesi</b>	64	146	
B1	18 mesi	C1	18 mesi	B2	<b>36 mesi</b>	64	116	
Op. di Vendita di 2ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 4ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 3ª Cat.	<b>36 mesi</b>	64	146	
B2	18 mesi	C2	18 mesi	C1	<b>36 mesi</b>	64	116	
Op. di Vendita di 3ª Cat.	16 mesi	80% di Op. di Vendita di 4ª Cat.	16 mesi	90% di Op. di Vendita di 4ª Cat.	<b>32 mesi</b>	48	112	
C1	16 mesi	D1	16 mesi	C2	<b>32 mesi</b>	48	112	
C2	15 mesi	D2	15 mesi	D1	<b>30 mesi</b>	40	80	
D1	14 mesi	80% di D2	14 mesi	90% di D2	<b>28 mesi</b>	40	80	



  

<p><b>Mobilità Verticale</b> (Artt. 121-123)</p>  <p>... Percorsi di carriera ...</p> 	<p>È prevista per permettere l’avanzamento di carriera tra i lavoratori già in forza presso l’Azienda.</p> <p>La <b>condizione essenziale</b> per l’attivazione della Mobilità Verticale è la <u>volontarietà delle Parti</u> che dovrà essere formalizzata, per iscritto, con una richiesta preventiva e comune all’Ente Bilaterale Metalmeccanici e Servizi (ENBIMS) che, se confermata, emetterà apposito Parere di conformità.</p> <p>Sono previsti i seguenti due percorsi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>una Mobilità Verticale in Patto di prova</b> della durata di mesi 6 di effettivo lavoro, per la formazione e acquisizione di <u>mansioni superiori d’area omogenea</u> (con mantenimento durante la prova dell’inquadramento e della retribuzione del livello di partenza);</li> <li>• <b>una Mobilità Verticale per mansioni eterogenee</b> con previsione, oltre al Patto di prova in funzione del livello e delle durata massima di mesi 6, di un periodo di apposito inserimento formativo, durante il quale il Lavoratore mantiene comunque l’inquadramento e la retribuzione del livello di partenza, così di seguito sintetizzato.</li> </ul>
--	---




<i>Segue Mobilità Verticale</i>	<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>	<i>Col. 5</i>
	<b>Livello iniziale</b>	<b>Mesi di prova per l’esperienza</b>	<b>Mesi di Durata della Formazione extraprova</b>	<b>Tempo Totale per acquisizione Livello Superiore</b>	<b>Livello di approdo</b>
	Quadro	6	18	24	Dirigente
	A1	6	14	20	Quadro
	A2	6	10	16	A1
	B1	6	8	14	A2
	B2 e Op. Vend. 2° C.	5	7	12	B1 e Op. Vend. 1° C.
	C1 e Op. Vend. 3° C.	5	7	12	B2 e Op. Vend. 2° C.
	C2 e Op. Vend. 4° C.	4	6	10	C1 e Op. Vend. 3° C.
D1	3	5	8	C2	
D2	2	4	6	D1	


<p style="text-align: center;"><b>Prima Assunzione Condizioni d’ingresso (Art. 124)</b></p> 	<p>Al fine di favorire l’occupazione di <u>Lavoratori che non abbiano documentato le pregresse competenze necessarie e siano privi dell’età per l’attivazione dell’Apprendistato Professionalizzante</u>, è contrattualmente previsto un Contratto d’assunzione con “Condizioni d’ingresso” <u>con inquadramento e retribuzione</u>, nel periodo iniziale di formazione, <u>al livello inferiore</u> rispetto a quello altrimenti spettante per le mansioni che saranno compiutamente espletate.</p> <p>Per l’attivazione, le Parti dovranno inoltrare <b>preventiva richiesta di conformità</b> all’Ente Bilaterale En.Bi.M.S.</p> <p>Quando approvato dall’Ente Bilaterale e, quindi, attivato il Contratto, superato l’eventuale Patto di prova contrattualmente previsto per il livello di approdo (art. 138) e le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella successiva Tabella, la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore, spettanti per le mansioni svolte, non potranno essere posticipati per altre cause o ragioni.</p>		
	<p>... Salario d’ingresso ...</p> 	<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>
<b>Livello iniziale</b>	<b>Mesi di Durata Complessiva di Formazione</b>		<b>Livello di approdo</b>
Quadro	36		Dirigente
A1	30		Quadro
A2	22		A1
B1	22		A2
B2 e Op. di Vendita 2° Cat.	20		B1 e Op. di Vendita 1° Cat.
C1 e Op. di Vendita 3° Cat.	20		B2 e Op. di Vendita 2° Cat.
C2 e Op. di Vendita 4° Cat.	18		C1 e Op. di Vendita 3° Cat.
D1	16		C2
D2	14		D1








<p><b>Tirocinio o Stage</b> (Artt. 125-127)</p> 	<p>Il Tirocinio o Stage <u>non costituisce un rapporto di lavoro subordinato</u> ma è una forma d’inserimento temporaneo all’interno dell’Azienda al fine di realizzare percorsi di alternanza tra studio e lavoro o con l’obiettivo formativo di agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o per favorire l’inserimento di lavoratori svantaggiati (<i>inoccupati, disoccupati, invalidi ecc.</i>) o preparatorio all’assunzione.</p> <p>L’Azienda Ospitante che applica il presente CCNL riconoscerà al tirocinante un’<i>indennità di frequenza o rimborso spese</i> mensile di almeno lordi <b>€ 500,00</b>, soggetta alle sole ritenute fiscali, fatta salva diversa più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Ospitante e Tirocinante.</p>																																				
<p><b>Collaborazioni</b> (Artt. 128-134)</p>	<p>E’ contrattualmente prevista la possibilità di attivare <b>Collaborazioni ex art. 2, D.Lgs. 81/2015</b>, per le Figure di: <i>Consulente Progettazione; Consulente Industrializzazione; Consulente I.C.T.; Consulente di Organizzazione, nelle fasi di preparazione ed implementazione di nuovi aspetti organizzativi; Consulente Produzione nelle fasi preparatorie e di avvio di nuove produzioni - I.C.T; oltre a quelle per le quali sia prevista l’iscrizione ad appositi Albi Professionali.</i></p> <p>Il trattamento economico e normativo del Collaboratore sarà complessivamente equivalente a quello contrattualmente previsto per un lavoratore dipendente di analoga professionalità ed estensione temporale della prestazione.</p>																																				
<p><b>Periodo di prova</b> (Art. 138)</p>	<p>Il patto di prova deve risultare da atto scritto, con durata massima conforme alla Colonna 2 della seguente Tabella (<i>derogabile con Accordo 2° livello, fermo restando la durata massima di 6 mesi e un Periodo di prova maggiore, ma fino al doppio rispetto a quello indicato nella Colonna 2, con conseguente incremento proporzionale della Clausola di durata minima ivi prevista</i>).</p> <p><b>Sintesi Durata Periodo di Prova</b></p> <table border="1" data-bbox="310 1102 1106 1460"> <thead> <tr> <th>Col. 1</th> <th>Col. 2</th> <th>Col. 3</th> <th>Col. 4</th> </tr> <tr> <th><b>Livello</b></th> <th><b>Periodo di prova *</b></th> <th><b>Recesso Azienda *</b></th> <th><b>Preavviso del lavoratore *</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirigente, Quadro, A1 e A2</td> <td>180</td> <td>90</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>B1 e Op. Vendita 1° Cat.</td> <td>150</td> <td>75</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>B2 e Op. Vendita 2° Cat.</td> <td>150</td> <td>75</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>C1 e Op. Vendita 3° Cat.</td> <td>120</td> <td>60</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>C2 e Op. Vendita 4° Cat.</td> <td>90</td> <td>45</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>60</td> <td>30</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>30</td> <td>15</td> <td>7</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>* di calendario.</i></p> <p>Solo superata la durata minima del Patto di prova (Colonna 3), l’Azienda potrà recedere dal Contratto, in qualsiasi momento, purché entro la durata massima del Patto, senza alcun obbligo di preavviso o indennità.</p>	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	<b>Livello</b>	<b>Periodo di prova *</b>	<b>Recesso Azienda *</b>	<b>Preavviso del lavoratore *</b>	Dirigente, Quadro, A1 e A2	180	90	28	B1 e Op. Vendita 1° Cat.	150	75	21	B2 e Op. Vendita 2° Cat.	150	75	21	C1 e Op. Vendita 3° Cat.	120	60	14	C2 e Op. Vendita 4° Cat.	90	45	14	D1	60	30	7	D2	30	15	7
Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4																																		
<b>Livello</b>	<b>Periodo di prova *</b>	<b>Recesso Azienda *</b>	<b>Preavviso del lavoratore *</b>																																		
Dirigente, Quadro, A1 e A2	180	90	28																																		
B1 e Op. Vendita 1° Cat.	150	75	21																																		
B2 e Op. Vendita 2° Cat.	150	75	21																																		
C1 e Op. Vendita 3° Cat.	120	60	14																																		
C2 e Op. Vendita 4° Cat.	90	45	14																																		
D1	60	30	7																																		
D2	30	15	7																																		



<p><b>Segue Periodo di prova</b></p>  <p><b>Bozza previsione Patto di prova per Lettera di assunzione</b></p>	<p>Il Lavoratore potrà liberamente recedere dal Contratto durante il Periodo di prova, rispettando il preavviso indicato in Colonna 4 della precedente Tabella.</p> <p><b>Nota pratica</b> nella Lettera di Assunzione il Periodo di prova deve essere esplicitamente previsto e sottoscritto dalle Parti. Allo scopo, si propone la seguente bozza:</p> <p>Le Parti, di comune accordo, convengono che l'assunzione sia subordinata al positivo superamento del <b>periodo di prova</b> contrattuale, pari a ..... <b>mesi di calendario</b>, commisurati al livello finale di qualificazione (...), superato il quale il rapporto di lavoro s'intenderà automaticamente confermato. Durante il periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto da ciascuna delle Parti, nel solo rispetto della "Clausola di durata minima del patto di prova" ex art. 138 del CCNL applicato.</p> <p>Se il patto di prova è interrotto per un periodo superiore a 7 giorni di calendario per malattia o infortunio, il Lavoratore sarà ammesso, a <u>domanda scritta</u>, a completare i giorni previsti dal Patto solo previo assenso scritto dell'Azienda. Tale facoltà è esercitabile purché il Lavoratore sia in grado di riprendere il servizio entro il termine complessivo corrispondente al 50% della durata del Patto di Prova. In assenza di accettazione della domanda di sospensione, dopo una durata dell'assenza almeno pari al preavviso di recesso dovuto dal Lavoratore (Colonna 4), l'Azienda potrà liberamente recedere dal rapporto, purché ciò avvenga entro il termine del Patto stesso (Colonna 2).</p>
<p><b>Formazione (Artt. 143)</b></p>	<p>Le Parti riconoscono che l'impetuosa evoluzione della tecnologia, dei mercati e dei bisogni, non possono più garantire la permanenza di professionalità statiche. Pertanto, ai fini dell'effettivo mantenimento dei livelli professionali acquisiti, le Parti concordano sulla necessità di favorire percorsi aziendali di formazione e aggiornamento. Tali percorsi, quando mirati e specialistici, esigono però importanti investimenti economici e determinano un arricchimento professionale, che permane nelle disponibilità del Lavoratore. Al fine di regolare tale formazione, nel CCNL sono previste particolari previsioni in caso di frequentazione di corsi esterni o interni, alle quali si rinvia (con "addebito virtuale" mensile per il tempo preventivamente concordato).</p>
<p><b>Permessi Retribuiti (Art. 157)</b></p>	<p><b>48 ore di permesso retribuito/anno, comprensive di ex festività.</b> Per evitare eccessivi accumuli, i permessi retribuiti maturati oltre il saldo di 48 ore saranno mensilmente sostituiti dalla corrispondente indennità oraria.</p> <p><b>N.B.</b> Agli Addetti ai turni "H24" con profili d'orario "6+1+1", per effetto dell'assorbimento di 32 ore di permesso/anno ex art. 146, saranno dovute solo le residue <b>16 ore/anno</b>.</p>
<p><b>Congedo matrimoniale (Art. 158)</b></p>	<p>Il Lavoratore non in prova e con contratto di lavoro superiore a 12 mesi, ha diritto a 15 giorni consecutivi di calendario retribuiti in occasione di</p>



<p><i>Segue</i></p> 	<p>matrimonio, purché tale congedo sia compreso entro il termine finale pattuito. In presenza dei requisiti legali, il Lavoratore avrà titolo all’indennità riconosciuta dall’INPS.</p>
<p><b>Maternità</b> (Artt. 158)</p>	<p>È previsto il rinvio alla disciplina legale in materia di maternità e paternità, che prevede solo l’integrale riconoscimento della tredicesima mensilità maturata dal dipendente (integrazione datoriale del 20%).</p>
<p><b>Intervallo per consumazione dei pasti</b> (Art. 162)</p> 	<p>L’intervallo normale per la consumazione dei pasti definito dall’Azienda potrà essere da 30 minuti a un massimo di un’ora. In caso d’intervallo superiore, al Lavoratore dovrà essere riconosciuta, limitatamente al periodo eccedente, l’<b>Indennità di Pausa Prolungata</b>, pari al <b>30%</b> della R.O.N., che dovrà essere riconosciuta anche se l’intervallo superiore fosse stato previsto nella Lettera di Assunzione. Per l’intervallo dei lavoratori turnisti, si rinvia alle previsioni del CCNL.</p>
<p><b>Ferie</b> (Artt. 163-164)</p> 	<p><b>160 ore/anno.</b> Le ferie sono irrinunciabili e non possono essere sostituite dalla relativa indennità. Saranno godute esclusivamente in periodi settimanali interi e, salvo diverso accordo di secondo livello, non potranno essere frazionate nell’anno in più di due periodi.</p> <p>A domanda del Lavoratore e con accordo dell’Azienda, in via eccezionale, potranno essere liquidate con l’indennità sostitutiva corrente maggiorata del <b>50%</b>, quale risarcimento per mancato parziale godimento, i saldi di ferie non godute che siano state maturate dal dipendente prima del terzo anno solare precedente.</p> <p>Anche al fine di favorire i lavoratori, specialmente stranieri, che abbiano necessità di godere di un periodo di ferie unitario e prolungato, per temporanei rientri in patria, a tale scopo il saldo ferie annuali potrà essere, temporaneamente, negativo o positivo nella misura massima di 40 ore nel primo biennio di anzianità, 80 nel secondo e 120 dal terzo.</p> <p>In caso di cessazione, l’eventuale saldo negativo sarà di diritto trattenuto dalle competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, ivi compreso il T.F.R.</p>
<p><b>Malattia Infortunio non Professionale</b> (Art. 165)</p>	<p><b>Trattamento economico a carico dell’Azienda:</b></p> <p>a) <b>Dal 1° al 3° giorno</b>, detto “<i>periodo di Carenza</i>”: retribuzione aziendale pari al <b>50%</b> della <b>Retribuzione Giornaliera Normale</b> che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi della prestazione o alla sua particolare onerosità (<i>es. indennità di cassa</i>). Nel corso dell’ultimo anno solare, computato a ritroso dal compiersi del periodo di carenza considerata, si corrisponderà l’integrazione di cui al presente punto <u>solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza</u>, salvo che le assenze siano dovute a patologia grave con continue terapie salvavita o ricovero ospedaliero e che tali circostanze siano debitamente documentate.</p>



*Segue  
Malattia  
Infortunio  
non  
Professionale*



- b) **Dal 4° al 20° giorno:** integrazione aziendale dell’indennità INPS pari al **25%** della **R.G.N.**, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all’onerosità della prestazione (*cioè integrazione fissa del 25% della R.G.N., indipendentemente dall’ammontare dell’Indennità INPS*);
- c) **Dal 21° al 180° giorno:** integrazione aziendale pari all’**8,34%** della **R.G.N.**, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all’onerosità della prestazione (*cioè integrazione fissa dell’8,34% della R.G.N., indipendentemente dall’ammontare dell’Indennità INPS*);
- d) Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell’INPS, per esempio per avvenuto superamento dei 180 giorni di malattia nell’anno solare, per il periodo di malattia non indennizzato, entro il **termine del periodo di conservazione del posto**, l’Azienda riconoscerà una retribuzione pari al 50% della **R.G.N.** che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre esclusi gli elementi correlati alla presenza, ai modi e all’onerosità della prestazione, fermo restando che in caso di ripresa dell’indennità INPS, l’integrazione datoriale, se spettante, tornerà ad essere dell’8,34% della **R.G.N.**

Resta impregiudicato il diritto contrattuale dell’Azienda di sospendere l’erogazione dell’integrazione in caso di assenza ingiustificata del Lavoratore alla visita di controllo o di mancata tempestiva comunicazione formale del luogo di residenza, anche temporanea, nel corso della malattia, oltre al diritto di attivare l’azione disciplinare conseguente. Quando, per qualsiasi ragione, la visita di controllo del dipendente, non fosse possibile o di difficilissima effettuazione, come nel caso di malattia insorta o prolungata al di fuori del territorio nazionale, l’Azienda, dal terzo giorno successivo a quello della richiesta del controllo inoltrata all’Ente preposto, senza che l’accertamento possa essere stato effettuato, avrà diritto di non integrare l’indennità erogata dall’INPS. In caso di controllo effettuato successivamente, con conferma della prognosi, solo da tale data riprenderà la decorrenza dell’integrazione aziendale di malattia.

**Periodo di comportamento (ovvero il periodo durante il quale il lavoratore conserva il posto di lavoro):**


- Per i lavoratori non in prova fino a 2 anni d’anzianità: **90 giorni solari**, per eventi morbosi continuati o frazionati;
- Per i lavoratori oltre 2 anni d’anzianità: **90 giorni solari**, sempre continuati o frazionati, con incremento di un mese solare per ciascun anno lavorato oltre il biennio, nel limite di **365 giorni di prognosi complessiva**.

Agli effetti del comportamento, ciascun periodo si computa per somma dei giorni solari dal primo giorno seguente all’ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente alla ripresa del lavoro, computando entrambi i termini. Ai fini del comportamento, si fa riferimento all’arco






<p><i>Segue Malattia Infortunio non Professionale</i></p>	<p>temporale (mobile) degli ultimi 5 anni a ritroso, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso ai periodi computati secondo il criterio del comma precedente.</p> <p><b>Obblighi del lavoratore:</b> l'assenza, sia nel suo inizio che nella sua continuazione, deve essere comunicata con tempestiva diligenza, normalmente prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà e salvo documentata impossibilità o forza maggiore, dovrà comunque essere comunicata, entro le prime 4 ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa. La certificazione medica, invece, dev'essere inoltrata o resa disponibile all'Azienda tramite comunicazione del relativo protocollo, entro il giorno successivo all'inizio o continuazione dell'assenza. In mancanza <u>di ciascuna</u> di tali comunicazioni e di provato impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive (dirette e differite) e la possibilità di attivazione delle sanzioni disciplinari contrattualmente previste.</p>
<p><b>Infortunio Malattia Professionale (Art. 166)</b></p>	<p><b><u>Trattamento economico a carico dell'Azienda:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Giorno dell'Infortunio:</b> sarà retribuito al 100% come fosse stato lavorato;</li><li>• <b>Dal 1° al 3° giorno:</b> sarà retribuito al 60% della Retribuzione Individuale Giornaliera, con esclusione delle voci collegate all'effettiva presenza al lavoro;</li><li>• <b>Dal 4° al 90° giorno:</b> sarà retribuito al 15% della Retribuzione Individuale Giornaliera, con esclusione delle voci collegate all'effettiva presenza al lavoro (<i>cioè integrazione fissa del 15% della R.G.N., indipendentemente dall'ammontare dell'Indennità INAIL</i>);</li><li>• <b>Dal 91° giorno:</b> non vi sarà alcuna integrazione all'Indennità INAIL già del 75% della R.M.G.</li></ul> <p>L'Azienda s'impegna ad anticipare per conto dell'INAIL le indennità da questo dovute al Lavoratore. Qualora, per qualsiasi motivo, il Dipendente venisse in possesso di tale indennità già anticipata dall'Istituto Assicuratore, dovrà restituirla immediatamente all'Azienda, al fine d'evitare il reato di appropriazione indebita.</p> <p><b><u>Periodo di comportamento (ovvero il periodo durante il quale il lavoratore conserva il posto di lavoro):</u></b></p> <p>➤ <b>Infortunio sul lavoro:</b> il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca al Dipendente medesimo di attendere al lavoro e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità o inabilità permanente al lavoro, fermo restando che, qualora non sussista una responsabilità del Datore di lavoro ex art. 2087 c.c., il periodo di comportamento spettante sarà quello previsto per la malattia o</p>




<p><i>Segue Infortunio Malattia Professionale</i></p>	<p>l’infortunio extraprofessionali, ma con l’indennità erogata dall’INAIL e l’integrazione datoriale, come ai punti 2 e 4 del presente articolo.</p> <p>➤ <b>Malattia professionale:</b> il Lavoratore non in prova, per tale titolo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi anche non consecutivi, senza interruzione dell’anzianità. Ai fini del calcolo del periodo di comporto decorso per malattia professionale, si farà riferimento all’arco temporale degli ultimi 3 anni dalla data dell’inizio dell’ultimo evento morboso, sommando a ritroso le prognosi. <u>Qualora il comporto per malattia non professionale risultasse superiore a quello previsto per malattia professionale, il Lavoratore ha diritto al trattamento più favorevole.</u> In caso di astensione dal lavoro per malattia professionale oltre i termini del periodo di comporto e di impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro per il perdurare della malattia professionale, è facoltà del Datore di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo soggettivo, riconoscendo al Lavoratore la relativa indennità sostitutiva del preavviso. Se il Datore di lavoro, entro 30 giorni solari dal superamento del periodo di comporto, non procede al licenziamento del Lavoratore, il rapporto di lavoro si considera sospeso, a tutti gli effetti contrattuali, dalla data di compimento del comporto per un tempo pari alla metà dello stesso. Tale periodo di sospensione è neutro ai fini del computo del periodo di comporto per malattia. Il Lavoratore che, senza giustificazione, non si presenti al lavoro entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, sarà licenziabile per giustificato motivo soggettivo (art. 318). Dal termine della prognosi alla data di effettiva cessazione, il Lavoratore sarà considerato, a tutti gli effetti contrattuali, in aspettativa non retribuita.</p> <p>➤ <b>Infortunio in itinere:</b> il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo analogo a quello previsto per la malattia non professionale. Anche per le norme di riferimento sul comporto, si rinvia a quelle previste per la malattia extra-professionale.</p>
<p><b>T.F.R.</b> (Artt. 171-173)</p> 	<p>Il Trattamento di Fine Rapporto si calcola, ai sensi dell’art. 2120 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore alla somma degli importi lordi della <b>Retribuzione Mensile Normale</b> e Tredicesima mensilità dovuti per l’anno solare stesso diviso <b>13,5</b>. Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca Ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d’esecuzione della prestazione, quali: indennità di cassa o di maneggio denaro, di lavoro notturno e simili e le retribuzioni/premi erogati per effetto della Contrattazione di secondo livello, salvo che</p>



<p><i>Segue T.F.R.</i></p> 	<p>dall’Accordo non siano stati esplicitamente considerati utili al fine del computo del T.F.R. Non concorrono nella determinazione del T.F.R. nemmeno le somme pagate per permessi non goduti e loro eventuali maggiorazioni e, in generale, tutte le indennità sostitutive. Il Trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente già anticipato al Dipendente o versato al Fondo di Previdenza Complementare da lui scelto, deve essere corrisposto unitamente alla retribuzione del mese di cessazione o, ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 297/1982, alla scadenza della retribuzione del mese successivo a quello di cessazione.</p> <p><b>Ritardo nel pagamento</b> - Tenuto conto del valore previdenziale del T.F.R., dalla seconda scadenza mensile e fino al suo effettivo e completo pagamento, il Lavoratore avrà diritto al riconoscimento di un <b>interesse mensile dello 0,5%</b> su tutti i saldi mensilmente dovuti. L’importo così determinato per il Trattamento di fine rapporto residuo s’intende comprensivo della relativa rivalutazione monetaria per crediti da lavoro. Resta impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.</p>
<p><b>Ente Bilaterale En.Bi.M.S.</b> (Artt. 176-183)</p>    <b>Molto Importante</b>	<p>È contrattualmente previsto l’Ente Bilaterale Metalmeccanici e Servizi (En.Bi.M.S.) che, comprende una “Gestione Ordinaria” (<i>per il funzionamento dell’Ente e delle funzioni contrattuali previste</i>) e una “Gestione Speciale” che, tramite apposita Mutua, eroga ai Lavoratori importanti prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. e Assicurative sulla Vita e l’Invalidità permanente da qualsiasi causa conseguente, ad esclusione dell’atto volontario.</p> <p>Per le relative contribuzioni e modalità di <b>versamento tramite F24</b> (Cod. EBMS), si rinvia al sito: <a href="http://www.enbims.it">www.enbims.it</a></p> <p><b>Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo della “Gestione Speciale”</b>: solo per i Lavoratori assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 mesi, e/o con orario di lavoro inferiore alle 16 ore settimanali, o 64 ore mensili o 532 ore annuali, ai quali non competono le prestazioni della “Gestione Speciale”, sarà corrisposto un Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo pari a lordi € <b>0,2023 per ogni ora ordinaria lavorata</b>. Tale Elemento non sarà utile nella determinazione della R.M.N., dei ratei di retribuzioni differite (<i>tridicesima, ferie, permessi</i>) né del T.F.R. L’Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando esso fosse complessivamente inferiore a 12 (dodici) mesi.</p> <p><b>Responsabilità per mancata contribuzione</b>: l’Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all’En.Bi.M.S., nei limiti di prescrizione quinquennale, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, con il loro diritto al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie, nonché</p>



<p><i>Segue Ente Bilaterale En.Bi.M.S.</i></p>	<p>dell’eventuale maggiore danno subito o sanzioni di Legge. Sempre entro i limiti di prescrizione, permarrà l’obbligo di versare all’Ente ed all’INPS i contributi arretrati che erano dovuti. Resta fermo che, qualora l’Azienda non abbia regolarmente ottemperato all’iscrizione e integralmente versato i contributi dovuti, nessuna prestazione sarà erogata dall’En.Bi.M.S. al Lavoratore, mentre le prestazioni contrattualmente previste dovranno essere erogate direttamente dal Datore di lavoro, con costi a suo carico.</p>																												
<p><b>Orario ordinario di lavoro e Riposi</b> (Artt. 144-156)</p> 	<p><b>Orario ordinario di lavoro: 40 ore settimanali, distribuite su 5 o 6 giornate consecutive.</b> Nel Contratto di lavoro deve essere fissata la distribuzione dell’orario di lavoro e la sua collocazione prevalente o il rinvio alla turnistica aziendale.</p> <p>La durata dell’orario di lavoro, comprensivo del lavoro ordinario, straordinario, straordinario con permessi compensativi e delle intensificazioni accreditate nella Banca delle Ore, non potrà superare nel tempo pieno i seguenti limiti massimi, <i>salvo diverso Accordo di 2° livello che potrà dare altra forma di flessibilità</i>, fermo restando il rispetto negli ultimi 12 mesi della Media mobile di lavoro ordinario, straordinario, saldi positivi dei riposi compensativi e della banca delle ore di 48 ore settimanali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Giornaliero:</b> 12 ore, di cui 8 ore di ordinario e 4 ore di straordinario, straordinario con riposo compensativo e/o banca ore;</li> <li>• <b>Settimanale:</b> 60 ore, purché entro il limite massimo di 2 settimane al mese;</li> <li>• <b>Mensile:</b> 216 ore;</li> <li>• <b>Semestrale:</b> 1.296, purché entro il limite massimo di 12 settimane a 60 ore settimanali e le restanti settimane a 48 ore;</li> <li>• <b>Straordinario annuo:</b> 300 ore;</li> <li>• <b>Saldo attivo o passivo nella Banca delle ore:</b> è fissato dalle parti nel massimo di 160 ore.</li> </ul> <p><b>Sintesi delle Maggiorazioni per ore ordinarie (lavorate in turni)</b></p> <table border="1" data-bbox="280 1178 1078 1525"> <thead> <tr> <th></th> <th>Col. 1</th> <th>Col. 2</th> <th>Col. 3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Descrizione del turno</b></td> <td></td> <td><b>Turni: “5 + 2” (esempio dal lunedì al venerdì) o “6 + 1” (esempio dal lunedì al sabato)</b></td> <td><b>Turno “H24” c.d. “6 + 1 + 1”</b></td> </tr> <tr> <td><b>A</b> Diurno feriale</td> <td></td> <td>-</td> <td>€ 35/mese</td> </tr> <tr> <td><b>B</b> Diurno festivo o domenicale</td> <td></td> <td>12%</td> <td>10% <i>(in aggiunta al punto A)</i></td> </tr> <tr> <td><b>C</b> Notturmo feriale</td> <td></td> <td>11%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td><b>D</b> Notturmo di sabato</td> <td></td> <td>11%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td><b>E</b> Notturmo festivo</td> <td></td> <td>16%</td> <td>16%</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Riposo giornaliero:</b> deve essere di almeno 11 ore consecutive nelle 24 ore. In presenza di particolari, oggettive e motivate esigenze aziendali, il</p>		Col. 1	Col. 2	Col. 3	<b>Descrizione del turno</b>		<b>Turni: “5 + 2” (esempio dal lunedì al venerdì) o “6 + 1” (esempio dal lunedì al sabato)</b>	<b>Turno “H24” c.d. “6 + 1 + 1”</b>	<b>A</b> Diurno feriale		-	€ 35/mese	<b>B</b> Diurno festivo o domenicale		12%	10% <i>(in aggiunta al punto A)</i>	<b>C</b> Notturmo feriale		11%	10%	<b>D</b> Notturmo di sabato		11%	10%	<b>E</b> Notturmo festivo		16%	16%
	Col. 1	Col. 2	Col. 3																										
<b>Descrizione del turno</b>		<b>Turni: “5 + 2” (esempio dal lunedì al venerdì) o “6 + 1” (esempio dal lunedì al sabato)</b>	<b>Turno “H24” c.d. “6 + 1 + 1”</b>																										
<b>A</b> Diurno feriale		-	€ 35/mese																										
<b>B</b> Diurno festivo o domenicale		12%	10% <i>(in aggiunta al punto A)</i>																										
<b>C</b> Notturmo feriale		11%	10%																										
<b>D</b> Notturmo di sabato		11%	10%																										
<b>E</b> Notturmo festivo		16%	16%																										





<p><i>Segue Orario ordinario di lavoro e Riposi</i></p>	<p>riposo giornaliero potrà essere frazionato per non più di 12 giorni lavorativi per anno solare. In tal caso, in aggiunta alla normale retribuzione e alle altre eventuali maggiorazioni spettanti al Lavoratore (<i>esempio per lavoro notturno</i>), <b>sarà dovuta l’ulteriore maggiorazione del 15% della R.O.N.</b> per tutte le ore di lavoro svolto all’interno del minimo riposo giornaliero legalmente previsto.</p> <p><b>Riposo settimanale:</b> una festività settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero, normalmente coincidente con la domenica. In caso di lavoro a turni o di aperture “7 giorni su 7”, il Riposo settimanale cadrà a rotazione in altro giorno della settimana preventivamente stabilito.</p> <p>In presenza di particolari, oggettive e motivate esigenze aziendali, per massimo 12 Riposi/anno, il Riposo settimanale potrà essere goduto a intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, <b>ogni 14 giorni corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo ogni 7 giornate effettivamente lavorate.</b> In caso di rinvio oltre il 7° giorno, in assenza di relativo Accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, <b>un’Indennità fissa di € 10,00 per ciascuna settimana il cui la festività sia soggetta a rinvio</b>, ma con il limite massimo di 2 rinvii al mese.</p> <p><b>Personale non soggetto alla disciplina orario di lavoro:</b> i Dirigenti, i Quadri, il Personale Direttivo (A1 e A2) e gli Operatori di vendita, non sono soggetti alla disciplina dell’orario di lavoro, salvo i limiti di ragionevolezza ed equità. Pertanto, per essi non vi sarà specifica retribuzione per l’eventuale lavoro supplementare o straordinario</p> <table border="1" data-bbox="311 1014 1094 1342"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2">Descrizione dello straordinario</th> <th colspan="2">Maggiorazione oraria</th> </tr> <tr> <th>Se “in prolungato”</th> <th>Se “in spezzato”<sup>2)*</sup></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>A</b></td> <td>Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali</td> <td>15%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td><b>B</b></td> <td>Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali</td> <td>20%</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td><b>C</b></td> <td>In regime diurno in giorno festivo</td> <td>25%</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td><b>D</b></td> <td>In regime notturno in giorno feriale o di riposo</td> <td>30%</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td><b>E</b></td> <td>In regime notturno in giorno festivo</td> <td>35%</td> <td>40%</td> </tr> </tbody> </table> <p>effettuato nei giorni lavorativi, contrattualmente individuati, nel tempo pieno, nel massimo di <b>30</b> ore mensili di extraorario, la cui retribuzione è già compresa nella P.B.N.C.M. contrattualmente concordata.</p>		Descrizione dello straordinario	Maggiorazione oraria		Se “in prolungato”	Se “in spezzato” <sup>2)*</sup>	<b>A</b>	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	15%	20%	<b>B</b>	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	20%	25%	<b>C</b>	In regime diurno in giorno festivo	25%	30%	<b>D</b>	In regime notturno in giorno feriale o di riposo	30%	35%	<b>E</b>	In regime notturno in giorno festivo	35%	40%
	Descrizione dello straordinario			Maggiorazione oraria																							
		Se “in prolungato”	Se “in spezzato” <sup>2)*</sup>																								
<b>A</b>	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	15%	20%																								
<b>B</b>	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	20%	25%																								
<b>C</b>	In regime diurno in giorno festivo	25%	30%																								
<b>D</b>	In regime notturno in giorno feriale o di riposo	30%	35%																								
<b>E</b>	In regime notturno in giorno festivo	35%	40%																								
<p><b>Lavoro Straordinario</b> (Artt. 258-260)</p>	<p>Per il dovere di collaborazione, <u>lo straordinario richiesto entro i limiti legali (10 ore giornaliere di lavoro complessivo e 48 ore settimanali) è obbligatorio</u>, fatte salve le comprovate situazioni personali d’obiettivo impedimento per il Lavoratore. Fermo restando il limite massimo complessivo di <b>300 ore annue di lavoro straordinario</b> e il rispetto</p>																										



**Segue Lavoro Straordinario**

dei limiti contrattuali e legali sull’orario di lavoro giornaliero e settimanale, l’Azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario nei casi di necessità urgenti o occasionali, o richiesti dalla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge o dal presente CCNL.

*La retribuzione dello straordinario va esposta nel corpo del cedolino paga e sarà influente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite, nonché del T.F.R.*

**Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario**

*\* In tal caso, la retribuzione minima del lavoro straordinario spezzato deve essere di un’ora, con le relative maggiorazioni di cui ai punti A - E che precedono, oltre al rimborso delle spese di viaggio extra, preventivamente concordate con l’Azienda e documentate dal Lavoratore.*



**Lavoro “a recupero”:** E’ il lavoro richiesto, autorizzato e svolto, oltre l’orario giornaliero contrattualmente predeterminato per recupero di ritardi o arresti dovuti a cause di forza maggiore, ma entro i limiti mensili di lavoro effettivo previsti dall’orario contrattuale.

**Lavoro straordinario con riposo compensativo**


In caso di richiesta di lavoro straordinario eccedente le complessive 10 ore giornaliera e le 48 ore settimanali, esso sarà normalmente retribuito mensilmente solo con le maggiorazioni della **R.O.N.** previste nella successiva Tabella, accreditando al Lavoratore la maturazione dei Riposi individuali compensativi pari alle ore di “straordinario con riposo compensativo” effettuato nel mese di competenza.

Lo straordinario effettuato senza l’effettivo godimento del previsto riposo compensativo, eccedente il saldo di 160 ore, concorrerà ai limiti contrattuali e legali del normale lavoro straordinario.

**Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario con riposo compensativo**

	Descrizione dello straordinario con accredito di corrispondente riposo compensativo	Maggiorazione oraria	
		Se “in prolungato” *	Se “in spezzato” *
<b>A</b>	Entro le 10 ore giornaliera e le 48 ore settimanali	5%	10%
<b>B</b>	Oltre le 10 ore giornaliera o 48 ore settimanali	7%	12%
<b>C</b>	In regime diurno in giorno festivo	8%	13%
<b>D</b>	In regime notturno in giorno feriale o di riposo	10%	15%
<b>E</b>	In regime notturno in giorno festivo	12%	17%
<b>F</b>	In caso di liquidazione dei riposi compensativi eccedenti il saldo di 160 ore (per una sola volta nell’arco di ciascun anno di calendario)	Riconoscimento dell’ulteriore maggiorazione del 15%	



<p><b>Banca delle Ore</b> (Art. 262)</p> 	<p><b>Il saldo massimo</b> (<i>positivo o negativo</i>) della Banca delle Ore potrà essere di <b>160</b> ore, sia a favore del Lavoratore che del Datore.</p> <p>I regimi d’intensificazione e rarefazione previsti per la Banca delle Ore sono “continui” e, pertanto, il loro saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell’anno successivo.</p> <p>Il Lavoratore, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R., potrà richiedere, <u>per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro</u>, la liquidazione del suo saldo positivo della Banca delle Ore.</p> <p>Salvo diversi Accordi Aziendali, le rarefazioni a compensazione dei saldi attivi della Banca delle Ore, per il 50% saranno concordate collettivamente tra Datore di lavoro e R.S.A./R.S.T., in funzione delle inderogabili esigenze di servizio, fermo restando il rispetto del preavviso ai Lavoratori di almeno 2 settimane. Per il restante 50%, saranno utilizzate dal Lavoratore quali riposi individuali, con la stessa disciplina prevista per i riposi compensativi dello straordinario.</p> <p>Agli effetti normativi le ore d’intensificazione si considerano in ogni caso <u>ore di lavoro ordinarie</u> con composizione multiperiodale dell’orario, per le quali spettano le seguenti maggiorazioni, in funzione dell’onerosità della loro collocazione temporale.</p> <p><b>Sintesi delle maggiorazioni per le intensificazioni (Banca delle ore)</b></p> <table border="1" data-bbox="309 987 1114 1393"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2">Descrizione dell'intensificazione</th> <th colspan="2">Maggiorazione oraria</th> </tr> <tr> <th>Se “in prolungato”</th> <th>Se “in spezzato”</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>A</b></td> <td>Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali</td> <td>5%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td><b>B</b></td> <td>Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali</td> <td>7%</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td><b>C</b></td> <td>In regime diurno in giorno festivo</td> <td>8%</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td><b>D</b></td> <td>In regime notturno in giorno ferialo o di riposo</td> <td>10%</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td><b>E</b></td> <td>In regime notturno in giorno festivo</td> <td>12%</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td><b>F</b></td> <td>Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore (<i>in caso di cessazione o richiesta di liquidazione per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R.</i>)</td> <td colspan="2">Riconoscimento dell’ulteriore maggiorazione del 15%</td> </tr> </tbody> </table>		Descrizione dell'intensificazione	Maggiorazione oraria		Se “in prolungato”	Se “in spezzato”	<b>A</b>	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	5%	10%	<b>B</b>	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	7%	12%	<b>C</b>	In regime diurno in giorno festivo	8%	13%	<b>D</b>	In regime notturno in giorno ferialo o di riposo	10%	15%	<b>E</b>	In regime notturno in giorno festivo	12%	17%	<b>F</b>	Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore ( <i>in caso di cessazione o richiesta di liquidazione per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R.</i> )	Riconoscimento dell’ulteriore maggiorazione del 15%	
	Descrizione dell'intensificazione			Maggiorazione oraria																											
		Se “in prolungato”	Se “in spezzato”																												
<b>A</b>	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	5%	10%																												
<b>B</b>	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	7%	12%																												
<b>C</b>	In regime diurno in giorno festivo	8%	13%																												
<b>D</b>	In regime notturno in giorno ferialo o di riposo	10%	15%																												
<b>E</b>	In regime notturno in giorno festivo	12%	17%																												
<b>F</b>	Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore ( <i>in caso di cessazione o richiesta di liquidazione per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R.</i> )	Riconoscimento dell’ulteriore maggiorazione del 15%																													
<p><b>Cessione dei Riposi</b> (Art. 264)</p>	<p>Al fine di permettere l’effettivo esercizio della solidarietà prevista dall’art. 24 D.Lgs. 151/2015, è contrattualmente prevista la possibilità di cessione, alle stesse condizioni previste dalla Legge, anche dei riposi compensativi individuali dello straordinario e la quota individuale del Saldo positivo della Banca delle Ore (<i>50% delle ore accreditate</i>), fermo restando che tale cessione non modificherà la qualificazione di <i>riposo compensativo</i>.</p>																														



<p><b>Trasferimento</b> <b>(Art. 267)</b></p>	<p>Il Trasferimento, che sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda, prevede un preavviso normale di 3 mesi o, se in presenza di familiari a carico, di 5 mesi. Esso dà normalmente diritto alle seguenti indennità o rimborsi:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. <b><u>il rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto</u></b>, che sia avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali e al decoro del Lavoratore. <i>Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;</i></li><li>2. <b><u>il rimborso dell’eventuale affitto</u></b> o del mancato godimento ad equo canone dell’alloggio. <i>Qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6, il rimborso spetta fino a concorrenza di tale termine;</i></li><li>3. <b><u>un’indennità di trasferimento</u></b> pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto, fino al minimo di 6 settimane;</li><li>4. <b><u>in caso di trasloco del mobilio</u></b>, il Lavoratore avrà diritto a 24 ore di permesso straordinario retribuito o, a sua scelta, alla relativa indennità sostitutiva;</li><li>5. <b><u>nel caso di Lavoratore con familiari a carico</u></b>, il rimborso delle spese di trasporto, di cui al punto 1. che precede, dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3. che precede, il 20% della diaria per il tempo spettante.</li></ol> <p>Resta inteso che il complesso dei rimborsi e delle indennità dovute dall’Azienda si giustifica solo con l’effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la permanenza del Lavoratore nella nuova sede di lavoro <u>per un tempo almeno pari al doppio del tempo di calcolo dell’Indennità di trasferimento</u> di cui al precedente punto 3. Una minor permanenza del Lavoratore, che non sia disposta dall’Azienda, salvo nei casi di dimissioni conseguenti a giusta causa, diverso accordo tra le Parti o forza maggiore, determinerà il diritto aziendale di trattenere pro quota i rimborsi e le indennità di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono, che siano già stati riconosciuti al Dipendente (<i>anche per i suoi familiari</i>). In caso di dimissioni del Lavoratore, sempre ad esclusione della giusta causa, le suddette trattenute potranno essere compensate con le competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, ivi compreso il T.F.R. Il Lavoratore trasferito all’estero, oltre a quanto precede e salvo diverso Accordo, avrà diritto alla corresponsione di <u>un’indennità aggiuntiva di trasferimento</u> pari a 3 <i>Retribuzioni Mensili Normali</i>, che saranno aumentate di mezza mensilità per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l’effettivo trasferimento del nucleo familiare.</p>
---	---





**Trasferta**  
**(Art. 268)**

La Trasferta è prestazione lavorativa prestata per l'intero orario ordinario giornaliero in sede diversa rispetto a quella contrattuale di lavoro, ad almeno 60 chilometri dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo di lavoro sia raggiungibile dalla sede abituale (*con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata*) in un tempo superiore ad un'ora.

In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede contrattuale al luogo di lavoro comandato e al ristoro di altre eventuali spese sostenute dal Lavoratore per conto dell'Azienda, quali vitto e alloggio (*purché analiticamente documentate, nei limiti della normalità e autorizzate*) o, in alternativa all'Indennità di Trasferta, al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a) il **rimborso delle spese non documentabili**, purché analiticamente attestate dal Dipendente, nelle Trasferte Italia fino ad un importo massimo giornaliero di € 15,00; nelle Trasferte Estero fino ad un importo massimo giornaliero di € 25,00; entrambi esenti da imposizione contributiva e fiscale;
- b) la **Diaria giornaliera**, di cui alla successiva, avente natura retributiva, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede, così come l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, per i Lavoratori soggetti a vincolo d'orario (art. 17, D.Lgs. 66/2003), nel limite massimo di 2 ore giornaliere. Oltre tale limite il tempo di viaggio, salvo che il Lavoratore non sia conduttore del mezzo di trasporto (*nel qual caso gli spetterà l'intera retribuzione oraria*), sarà retribuito con il **70%** della **R.O.N.** L'eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché autorizzato e documentato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni contrattuali.

**Tabella: Diaria giornaliera**

<b>Livello</b>	<b>Diaria giornaliera</b>
Dirigente	59,00
Quadro	43,00
A1	36,00
A2	33,00
B1 e Op. di Vendita di 1° Categoria	29,00
B2 e Op. di Vendita di 2° Categoria	26,00
C1 e Op. di Vendita di 3° Categoria	23,00
C2 e Op. di Vendita di 4° Categoria	21,00
D1	18,00
D2	14,00

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda.



*Segue  
Trasferta*

- c) **il rimborso spese di vitto e pernottamento:** al Lavoratore, oltre al rimborso degli importi dei punti a) e b) che precedono, in alternativa all’Indennità forfettaria di trasferta, sarà riconosciuto il rimborso analitico delle spese documentate sostenute, nei limiti aziendali previsti o della normalità, nel corso della trasferta regolarmente autorizzata.
- d) **qualora il Lavoratore utilizzi il proprio mezzo di trasporto,** purchè sia stato preventivamente autorizzato dal Datore, l’Azienda, avuto riguardo alla percorrenza e al tipo di autovettura autorizzata, dovrà riconoscere al dipendente almeno **il rimborso dei costi proporzionali** (quota capitale; carburante; pneumatici; manutenzione e riparazioni) risultanti dalle Tabelle ACI, oltre ad € 0,133/Km a copertura del rischio conseguente ai danni subiti dal mezzo a causa d’incidente. *Sono fatte salve le condizioni più favorevoli che, entro i limiti massimi di costo delle Tabelle ACI, potranno essere liberamente concordate tra le Parti interessate.*
- e) **Trasferta Estero:** il Lavoratore, salvo esplicita previsione nel Contratto di assunzione, non potrà essere inviato in ricorrenti trasferte all’estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive. La trasferta all’estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 10 giorni. Al Lavoratore inviato in trasferta all’estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell’invio, l’eventuale rimborso spese non documentabili nei limiti previsti per l’Estero e la Diaria giornaliera, entro il limite pari al doppio dell’importo previsto per la trasferta nazionale, di cui al punto a) che precede.



**Reperibilità  
(Art. 271)**

La Reperibilità è un istituto accessorio e complementare all’ordinaria prestazione lavorativa, mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile all’Azienda per sopperire esigenze di lavoro imprevedute, o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti o i necessari interventi per l’assistenza o la salute. Le ore di reperibilità non sono di lavoro effettivo e non concorrono al computo dell’orario di lavoro legale e contrattuale.




**Indennità lorda di Reperibilità in Euro**

<b>Livello</b>	<b>Per 16 ore in Giorno Feriale</b>	<b>Per 24 ore in Giorno Festivo o di Riposo Settimanale</b>
B1	14,00	23,00
B2	12,00	20,00
C1	11,00	18,00
C2	10,00	16,00
D1	9,00	15,00
D2	8,00	14,00



<p><b>Segue Reperibilità</b></p>	<p>La chiamata di reperibilità sarà di norma effettuata tramite telefono cellulare, che potrà anche essere fornito dall’Azienda al Lavoratore per uso di servizio. Durante i turni di reperibilità, il lavoratore s’impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica e il tempestivo intervento, così come concordato in sede di attivazione della clausola di reperibilità.</p> <p>Il Lavoratore in reperibilità sarà perciò libero di spostarsi, purché assicuri sempre la raggiungibilità e la possibilità d’intervento.</p>																																								
<p><b>Preavviso in caso di recesso</b> (Art. 323)</p>	<p>La Parte che risolve il rapporto di lavoro deve rispettare i seguenti termini di preavviso, espressi in giorni di calendario:</p> <table border="1" data-bbox="311 578 1110 906"> <thead> <tr> <th><b>Livelli</b></th> <th><b>fino a 5 anni d’anzianità</b></th> <th><b>da 5 a 10 anni d’anzianità</b></th> <th><b>oltre a 10 anni</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirigente</td> <td>180 giorni</td> <td>210 giorni</td> <td>240 giorni</td> </tr> <tr> <td>Quadro</td> <td>120 giorni</td> <td>150 giorni</td> <td>180 giorni</td> </tr> <tr> <td>A1 e A2</td> <td>90 giorni</td> <td>120 giorni</td> <td>150 giorni</td> </tr> <tr> <td>B1 e B2</td> <td>60 giorni</td> <td>90 giorni</td> <td>120 giorni</td> </tr> <tr> <td>Op. Vendita di 1° e 2° Categoria</td> <td>45 giorni</td> <td>60 giorni</td> <td>90 giorni</td> </tr> <tr> <td>C1</td> <td>30 giorni</td> <td>45 giorni</td> <td>60 giorni</td> </tr> <tr> <td>C2</td> <td>15 giorni</td> <td>20 giorni</td> <td>30 giorni</td> </tr> <tr> <td>Op. Vendita di 3°- 4° Categoria</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>D1, D2 e Lavoratori Discontinui</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo alla data di ricezione della lettera di dimissioni o di licenziamento.</p> <p>In caso di mancato preavviso o di preavviso insufficiente, la Parte che recede dovrà corrispondere all’altra un’indennità pari all’importo della Retribuzione Mensile Normale che sarebbe spettata per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.</p> <p>Tale indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del T.F.R. Al Lavoratore preavvisato di cessazione, a sua richiesta, dovranno essere concessi brevi permessi, nella misura massima di 4 ore ogni 15 giorni di calendario, per la ricerca di nuova occupazione.</p>	<b>Livelli</b>	<b>fino a 5 anni d’anzianità</b>	<b>da 5 a 10 anni d’anzianità</b>	<b>oltre a 10 anni</b>	Dirigente	180 giorni	210 giorni	240 giorni	Quadro	120 giorni	150 giorni	180 giorni	A1 e A2	90 giorni	120 giorni	150 giorni	B1 e B2	60 giorni	90 giorni	120 giorni	Op. Vendita di 1° e 2° Categoria	45 giorni	60 giorni	90 giorni	C1	30 giorni	45 giorni	60 giorni	C2	15 giorni	20 giorni	30 giorni	Op. Vendita di 3°- 4° Categoria				D1, D2 e Lavoratori Discontinui			
<b>Livelli</b>	<b>fino a 5 anni d’anzianità</b>	<b>da 5 a 10 anni d’anzianità</b>	<b>oltre a 10 anni</b>																																						
Dirigente	180 giorni	210 giorni	240 giorni																																						
Quadro	120 giorni	150 giorni	180 giorni																																						
A1 e A2	90 giorni	120 giorni	150 giorni																																						
B1 e B2	60 giorni	90 giorni	120 giorni																																						
Op. Vendita di 1° e 2° Categoria	45 giorni	60 giorni	90 giorni																																						
C1	30 giorni	45 giorni	60 giorni																																						
C2	15 giorni	20 giorni	30 giorni																																						
Op. Vendita di 3°- 4° Categoria																																									
D1, D2 e Lavoratori Discontinui																																									
<p><b>Sicurezza sul Lavoro</b> (Artt. 274-286)</p> 	<p>Il CCNL riporta i principali obblighi legislativi in materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro, ai quali si rinvia</p> <p><i>È opportuno pubblicizzare gli obblighi del Dipendente mediante esposizione in luogo accessibile a tutti i Lavoratori.</i></p>																																								
<p><b>Codice Disciplinare</b> (Artt. 287-320)</p> 	<p>Il CCNL prevede un’articolato Codice Disciplinare, contenente i Diritti, i Doveri e i Divieti del Lavoratore, così come i Poteri del Datore di lavoro, al quale si rinvia.</p> <p><b><i>Il Codice Disciplinare deve essere affisso il luogo accessibile a tutti i Lavoratori.</i></b></p>																																								



<p><b>Allineamento Contrattuale</b> (Art. 325)</p>  <p>Molto Importante</p>  <p>Molto Importante</p> 	<p>In caso di prima applicazione del CCNL a Lavoratori già assunti con altro Contratto, si dovrà:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) effettuare un <b>Allineamento Contrattuale</b>, ovvero un’armonizzazione tra la previgente retribuzione e quella prevista dal nuovo CCNL, <b>con garanzia del medesimo trattamento economico annuale complessivo (R.A.L.)</b>;</li><li>2) <b>inquadrare nuovamente il personale</b> secondo il livello professionale corrispondente alle effettive mansioni svolte con riferimento alle Declaratorie, Profili ed Esemplicazioni della Classificazione del Personale prevista dal CCNL “<i>Metalmeccanico, Installazione d’Impianti e Odontotecnico</i>”. Tale nuovo inquadramento, normalmente, non comporterà la corrispondenza “numerica” con il livello precedentemente attribuito al dipendente.</li></ol> <p>Per quanto riguarda la <b>parte normativa</b>, i benefici del CCNL di provenienza, quando più favorevoli al Lavoratore, dovranno essere mantenuti <i>ad personam</i> fino alla scadenza del predetto CCNL. Avvenuta la disdetta, dalla data di scadenza del CCNL di provenienza, al Lavoratore sarà integralmente applicata la parte normativa del nuovo CCNL. È facoltà delle Parti aziendali concordare, all’atto del passaggio, l’immediata integrale applicazione della parte normativa del presente CCNL, riconoscendo al Lavoratore, con Accordo assistito ex art. 411 c.p.c., un’indennità sostitutiva “<i>Una Tantum</i>” che risarcisca anticipatamente il Lavoratore per la perdita delle eventuali più favorevoli condizioni normative progressive.</p> <p>Le stesse regole dovranno essere applicate in caso di Allineamento Contrattuale di <b>Lavoratori Apprendisti</b>, con unica particolarità che, in tal caso, permerrà la durata del periodo di formazione (Apprendistato) pattuita in sede di assunzione.</p> <p><i>È consigliato richiedere l’attivazione del Servizio di Allineamento Contrattuale Certificato direttamente all’Ente Bilaterale En.Bi.C., all’indirizzo: <a href="mailto:certificazione@enbims.it">certificazione@enbims.it</a>.</i></p>
<p><b>Imponibile Previdenziale</b> (Art. 326)</p>	<p>Le Parti ricordano l’obbligo di assoggettare a contribuzione previdenziale le retribuzioni lorde mensilmente erogate e, qualora inferiori, gli importi mensili che sono annualmente definiti quali “<i>Minimale Contributivo INPS</i>”, per il 2019 pari ad € 1.267,24.</p>
<p><b>Norme particolari per i Dirigenti</b> (Titolo L)</p>	<p><b>Definizione:</b> Appartengono alla <b>Categoria dei Dirigenti</b> i prestatori di lavoro subordinato che, quali <i>Alter Ego</i> dell’Imprenditore, svolgono funzioni aziendali al più elevato grado di professionalità, con massima <b>Autonomia, Discrezionalità, Iniziativa</b> e con <b>Potere decisionale</b>, che incidono sull’andamento generale dell’Impresa o su una sua parte organizzativamente autonoma.</p>





*Segue Norme  
particolari  
per i  
Dirigenti*

Normalmente, il Dirigente avrà poteri di **Rappresentanza esterna** o sarà munito di specifiche Deleghe operative. Il Dirigente non ha una vera e propria dipendenza gerarchica poichè riceve dal Datore di lavoro direttive di carattere generale, che realizza con le proprie competenze, capacità organizzativa, ampia ed estesa autonomia e Deleghe ricevute.

**Responsabilità Civile:** la responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal Dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Azienda, che vi provvederà tramite idonea copertura assicurativa.

**Copertura spese Legali:** dev'essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall'Azienda, la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € **300.000,00**, per evento e per anno. L'Azienda in caso di procedimento civile o penale è altresì tenuta ad assicurare ai Dirigenti la copertura del rischio di responsabilità civile verso terzi, anche conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno € **3.000.000,00**.

**Tempo Determinato:** fino a massimo di 5 anni, con facoltà di recesso del Dirigente, con preavviso, dopo 3 anni.

**Patto di non concorrenza:** al massimo fino a 5 anni dalla cessazione del rapporto.

**Malattia/Infortunio non professionale:** il trattamento economico complessivo riconosciuto dal Datore di lavoro dovrà essere pari al **75%** della Retribuzione Normale Mensile del Dirigente per tutto il tempo della malattia, ma entro i limiti di comparto contrattuale previsto per la generalità dei dipendenti.

**Infortunio professionale:** in caso d'infortunio professionale non in itinere, spetta al Dirigente la conservazione del posto fino al limite massimo di 18 mesi o minor periodo qualora fosse accertata un'invaldità permanente totale o grave parziale. In tale periodo, vi sarà decorrenza di quota della Retribuzione Normale Mensile, già comprensiva dell'Indennità INAIL eventualmente spettante, entro il limite complessivo dell'85% della R.N.M.

**Licenziamento:** è possibile procedere al licenziamento del Dirigente senza “*giustificato motivo soggettivo*”, o senza documentato “*giustificato motivo oggettivo*”, o senza percorrere l'iter disciplinare ex art. 7, L. 300/1970, o senza obbligo di motivazione, riconoscendogli il Preavviso, lavorato o sostituito dalla relativa indennità ed una somma aggiuntiva al T.F.R. pari all'indennità lorda sostitutiva del preavviso a lui contrattualmente spettante.



<p><b>Norme particolari Quadri (Titolo LI - Art. 230)</b></p>	<p><b>Copertura spese Legali:</b> dev’essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall’Azienda, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa o dolo e relative a fatti direttamente connessi all’esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno <b>€ 100.000,00</b> per evento e per anno.</p> <p>L’Azienda è altresì tenuta ad assicurare ai Quadri la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimento civile o penale e la copertura dal rischio di responsabilità civile verso terzi, anche conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno <b>€ 1.000.000,00</b>.</p>
---	---



## Indice Sistematico

<b>Descrizione</b>	<b>Pag.</b>
Condizioni per la legittima applicabilità delle clausole di favore del CCNL	3
Principi fondanti il CCNL	4
Premessa sulla corretta applicazione del CCNL	5
Parti sottoscrittici e applicabilità del CCNL	7
Classificazione del personale	13
Parte retributiva del CCNL	21
Welfare Contrattuale	29
Parte normativa del CCNL	30

## Indice Analitico

<b>Descrizione</b>	<b>Pag.</b>
Allineamento Contrattuale	56
Apprendistato Professionalizzante:	37
<ul style="list-style-type: none"><li>• P.F.I.</li><li>• Patto di Prova</li><li>• Periodi precedenti di apprendistato</li><li>• Stabilizzazione</li><li>• Trattamento normativo</li><li>• Preavviso di licenziamento o dimissioni</li><li>• Trattamento retributivo</li></ul>	
Associazioni Datoriali	7
Banca delle ore:	51
<ul style="list-style-type: none"><li>• Saldo Massimo</li><li>• Liquidazione del saldo</li><li>• Maggiorazioni</li></ul>	
Cessione dei riposi	51
Classificazione del personale - Sintesi livelli:	13
<ul style="list-style-type: none"><li>• Dirigente</li><li>• Quadro</li><li>• A1</li><li>• A2</li><li>• B1</li><li>• B2</li><li>• C1</li><li>• C2</li><li>• D1</li><li>• D2</li></ul>	
Codice Disciplinare	55



<b>Segue Indice Analitico - Descrizione</b>	<b>Pag.</b>
Collaborazioni	41
Congedo matrimoniale	42
Contratto di lavoro a Tempo determinato: <ul style="list-style-type: none"><li>• Durata</li><li>• Diritto di precedenza</li><li>• Tempo determinato per le attività stagionali</li><li>• Limiti quantitativi</li></ul>	31
Contratto di lavoro Intermittente: <ul style="list-style-type: none"><li>• Ipotesi applicative (Oggettive, Soggettive)</li><li>• Indennità di disponibilità</li><li>• Gestione Oraria En.Bi.M.S.</li><li>• Retribuzione Lavoro Intermittente a Tempo Determinato</li><li>• Retribuzione Lavoro Intermittente a Tempo Indeterminato</li></ul>	35
Contratto di Somministrazione	37
Contratto di Stabilizzazione: <ul style="list-style-type: none"><li>• Durata massima</li><li>• Livelli retributivi di inserimento e d’approdo</li><li>• Somma aggiuntiva al T.F.R.</li></ul>	33
Contratto di Telelavoro	34
Contratto Individuale di lavoro	5
Ente Bilaterale Metalmeccanici e Servizi: <ul style="list-style-type: none"><li>• Gestione Ordinaria e Gestione Speciale</li><li>• Elemento Contrattuale perequativo Sostitutivo della Gestione Speciale</li><li>• Responsabilità per mancata contribuzione</li></ul>	47
Ferie: <ul style="list-style-type: none"><li>• Durata</li><li>• Liquidazione maggiorata</li><li>• Saldi temporanei negativi</li></ul>	43
Formazione	42
Imponibile Previdenziale	56
Intervallo per consumazione dei pasti: <ul style="list-style-type: none"><li>• Indennità di pausa prolungata</li></ul>	43
Lavoro Straordinario: <ul style="list-style-type: none"><li>• Durata massima</li><li>• Maggiorazioni</li><li>• Lavoro “a recupero”</li><li>• Lavoro straordinario con riposo compensativo</li></ul>	49
Malattia ed Infortunio non professionale: <ul style="list-style-type: none"><li>• Trattamento economico a carico dell’Azienda</li><li>• Periodo di comporto</li><li>• Obblighi del Lavoratore</li></ul>	43



<b><i>Segue Indice Analitico - Descrizione</i></b>	<b><i>Pag.</i></b>
Malattia ed Infortunio professionale: <ul style="list-style-type: none"><li>• Trattamento economico integrativo a carico dell’Azienda</li><li>• Periodo di comporto per infortunio professionale, malattia professionale o infortunio in itinere</li></ul>	45
Maternità	43
Mobilità Verticale <ul style="list-style-type: none"><li>• In patto di prova</li><li>• Per mansioni eterogenee</li><li>• Condizione essenziale</li></ul>	39
Norme Particolari per i Dirigenti	56
Norme Particolari per i Quadri	58
Orario di lavoro e Riposi: <ul style="list-style-type: none"><li>• Durata massima</li><li>• Riposo giornaliero</li><li>• Riposo settimanale</li><li>• Personale non soggetto alla disciplina orario di lavoro</li></ul>	48
Organizzazioni Sindacali	7
Parte retributiva del CCNL: <ul style="list-style-type: none"><li>• P.B.N.C.M.</li><li>• P.B.N.C.M. per i Lavoratori Discontinui</li><li>• Elemento Perequativo Mensile Regionale</li><li>• Aumenti periodici di anzianità</li><li>• Indennità di Mancata Contrattazione</li><li>• Indennità di Cassa</li><li>• Indennità di “Turno 6+1+1+”</li></ul>	21
Periodo di prova <ul style="list-style-type: none"><li>• Durata massima</li><li>• Durata minima per il recesso</li></ul>	41
Permessi retribuiti	42
Preavviso in caso di recesso	55
Prima assunzione: <ul style="list-style-type: none"><li>• Durata formazione e livelli retributivi</li><li>• Preventiva richiesta di conformità</li></ul>	40
Reperibilità	54
Sfera di applicazione: <ul style="list-style-type: none"><li>• Siderurgico</li><li>• Fonderia di seconda fusione</li><li>• Cantieristico</li><li>• Meccanica generale</li><li>• Meccanica dei trasporti</li><li>• Elettromeccanico ed elettronico</li></ul>	7



<b>Segue Sfera di applicazione</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Trattamento fluidi e Freddo</li><li>• Installazione d’Impianti e Servizi tecnici</li><li>• Ausiliarie alle produzioni metalmeccaniche</li><li>• Imprese che esercitano nel settore odontotecnico</li><li>• Altre Imprese manifatturiere</li><li>• Altre Aziende riconducibili a quelle precedenti</li></ul>	
Sicurezza sul Lavoro	55
Tempo Parziale:	30
<ul style="list-style-type: none"><li>• Clausole Elastiche</li><li>• Lavoro Supplementare</li><li>• Consolidamento dell’orario</li></ul>	
Tirocinio o Stage	41
Trasferimento	52
Trasferta:	53
<ul style="list-style-type: none"><li>• Indennità e Rimborsi</li><li>• Trasferta all’estero</li></ul>	
Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.):	46
<ul style="list-style-type: none"><li>• Maturazione</li><li>• Ritardo nel pagamento</li></ul>	
Validità del CCNL	7
Welfare Contrattuale:	29
<ul style="list-style-type: none"><li>• Credito Welfare Contrattuale</li><li>• Scadenze e Maturazioni del Welfare</li></ul>	





**C.F.P. SNC**

*Grafica & Stampa*

LIMENA (PD) Via Martin Piva, 10  
Tel. 049 609714 - [grafica@cfpgrafica.it](mailto:grafica@cfpgrafica.it)

**[www.cfpgrafica.it](http://www.cfpgrafica.it)**

---

*Stampato a Novembre 2019*