



**Studio Filippi**  
**Consulenti d'impresa**  
Viale Dieci Martiri, 37  
36100 Vicenza  
Linea 1: 0444 525824  
Linea 2: 0444 231183  
Fax: 0444 809824  
[www.studio-filippi.it](http://www.studio-filippi.it)



### **Circolare 55 2012**

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.  
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi il seguente argomento:

### **- Rinnovo contrattuale: Metalmeccanica Aziende Industriali**

#### **In sintesi:**

In data 5 dicembre 2012, FEDERMECCANICA e le Organizzazioni Sindacali FIM-CISL, UILM-UIL e ASSISTAL, hanno firmato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 15 ottobre 2009 per i dipendenti dalle **industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti.**

Nel segnalare che l'Organizzazione sindacale FIOM-CGIL non ha sottoscritto tale ipotesi di Accordo, le Parti contraenti evidenziano che l'Intesa in esame verrà sottoscritta in via definitiva il 25 gennaio 2013, previa approvazione dell'Assemblea nazionale dei delegati.

#### **AUMENTI RETRIBUTIVI**

Le Parti hanno concordato un incremento della retribuzione di complessivi **130,00 euro** in relazione alla **5a categoria** secondo le seguenti decorrenze:

- **35,00 euro** a decorrere dalle competenze del mese di **gennaio 2013**;
- **45,00 euro** a decorrere dalle competenze del mese di **gennaio 2014**;
- **50,00 euro** a decorrere dalle competenze del mese di **gennaio 2015**.

Si riportano di seguito detti incrementi declinati per categoria.

<b>CATEGORIA</b>	<b>INCREMENTI RETRIBUTIVI DAL</b>			
	1° GENNAIO 2013	1° GENNAIO 2014	1° GENNAIO 2015	TOTALE
1a	21,88	28,13	31,24	81,25
2a	25,59	32,91	36,56	95,06
3a	30,19	38,81	43,13	112,13
4a	31,94	41,06	45,63	118,63

<b>5a</b>	<b>35,00</b>	<b>45,00</b>	<b>50,00</b>	<b>130,00</b>
5a S	38,72	49,78	55,31	143,81
6a	41,56	53,44	59,38	154,38
7a	45,94	59,06	65,63	170,63
8a	-	59,06	65,63	170,63

## MINIMI RETRIBUTIVI

Di conseguenza i nuovi minimi retributivi, calcolati redazionalmente risultano essere i seguenti riportati in tabella.

CATEGORIA	MINIMI RETRIBUTIVI DAL		
	1° GENNAIO 2013	1° GENNAIO 2014	1° GENNAIO 2015
1a	1.228,11	1.256,24	1.287,48
2a	1.352,78	1.385,69	1.422,25
3a	1.496,36	1.535,17	1.578,30
4a	1.560,26	1.601,32	1.646,95
<b>5a</b>	<b>1.669,56</b>	<b>1.714,56</b>	<b>1.764,56</b>
5a S	1.787,00	1.836,78	1.892,09
6a	1.917,83	1.971,27	2.030,65
7a	2.084,15	2.143,21	2.208,84
8a	-	2.257,21	2.322,84

L'ipotesi di Accordo in esame precisa che a decorrere dal **1° gennaio 2013** nel minimo retributivo andrà a confluire in aggiunta anche l'**Elemento distinto della Retribuzione** (E.D.R.) pari a 10,33 euro per ogni categoria.

Gli importi evidenziati nella precedente tabella sono esposti al netto dei 10,33 euro mensili da corrispondersi a titolo di EDR che dovranno in ogni caso essere comunque corrisposti.

A decorrere dal **1° gennaio 2014** viene istituita:

- l'**8a categoria** in riferimento ai soli ruoli di Quadro, per i quali la nuova categoria prevede il confluire dell'indennità di funzione nel minimo retributivo già previsto per la 7 a categoria;
- la **categoria 3 Super** con parametro 124,6 che va ad assorbire e sostituire la **categoria 3 ERP** così come istituita dal precedente rinnovo contrattuale del 15 ottobre 2009; a tale riguardo si segnala che come per la precedente categoria 3 ERP, anche per la neo costituita categoria 3S, non sono stati stabiliti i profili tassativi necessari a definire quali lavoratori appartengano a tale categoria: ad oggi risulta quindi impossibile definire quali siano i dipendenti riconducibili a detto livello d'inquadramento.

Solo previo accordo aziendale, per far fronte a periodi di crisi, o al fine di agevolare situazioni di start-up aziendali, potrà essere stabilita una diversa decorrenza della

**seconda e terza tranche** di incrementi retributivi (ovvero rispettivamente le decorrenze di gennaio 2014 nonché di gennaio 2015), posticipandole **fino ad un massimo di dodici mesi** al termine dei quali in ogni caso i minimi retributivi dovranno essere incrementati.

#### **ESEMPIO**

Ad esempio in caso di crisi dell'impresa, a seguito di un accordo aziendale, un lavoratore inquadrato nella 5a categoria:

- avrà sicuramente un minimo retributivo pari a 1.676,89 euro (1.669,56 più 10,33 di EDR confluito) a decorrere dal **1° gennaio 2013**, mentre
- in base all'accordo aziendale stipulato, potrebbe vedere il nuovo minimo pari a 1.724,89 (pari a 1.714,56 più 10,33 euro di EDR confluito) a decorrere dal **1° gennaio 2015**, nonché
- in base all'accordo aziendale stipulato, potrebbe vedere il nuovo minimo pari a 1.774,89 (pari a 1.764,56 più 10,33 euro di EDR confluito) a decorrere dal **1° gennaio 2016**.

Inoltre **l'elemento perequativo** passa da 455,00 euro a **485,00 euro** a decorrere dal **1° gennaio 2014**.

#### **INDENNITÀ VARIE**

A decorrere dal **1° gennaio 2014** viene variata **l'indennità di trasferta** secondo gli importi di seguito riportati in tabella.

<b>INDENNITÀ DI TRASFERTA DAL 2014</b>	
<b>TIPOLOGIA</b>	<b>IMPORTO</b>
singolo pasto (o pranzo o cena)	11,72
pernottamento	19,36
Totale (pernottamento, pranzo e cena)	42,80

A decorrere dal **1° gennaio 2014** vengono modificate anche le **indennità di reperibilità** i cui importi variano a seconda dell'arco temporale di reperibilità all'interno della giornata o della settimana, fermo restando che le diverse indennità non possono essere cumulabili tra loro.

<b>COMPENSO GIORNALIERO</b>			
<b>CATEGORIA</b>	<b>16 ORE (GIORNOLAVORATO)</b>	<b>24 ORE (GIORNO LIBERO)</b>	<b>24 ORE FESTIVE</b>
1 a - 2a - 3a	4,82	7,22	7,81
4a - 5a	5,72	8,99	9,63
Superiore alla 5a	6,58	10,81	11,40

<b>COMPENSO SETTIMANALE (6 GIORNI)</b>			
<b>CATEGORIA</b>	<b>STANDARD</b>	<b>CON FESTIVO</b>	<b>CON FESTIVO E GIORNO LIBERO</b>
1 a - 2a - 3a	31,30	31,89	34,29
4a - 5a	37,61	38,25	41,52
Superiore alla 5a	43,71	44,30	48,52

## LAVORO NOTTURNO IN TURNI

A decorrere **dal 1° giugno 2013** per i lavoratori in turno vengono stabilite nuove percentuali di maggiorazione per la prestazione notturna **entro le ore 22.00** come di seguito riportato in tabella.

<b>LAVORO IN TURNI ENTRO LE ORE 22.00</b>	
<b>TIPOLOGIA</b>	<b>MAGGIORAZIONE</b>
Notturmo	20%
Notturmo festivo	60%
Notturmo festivo con riposo compensativo	35%

Nel caso di prestazione lavorativa **tra le ore 22.00 e le ore 6.00** le maggiorazioni previste, sempre a decorrere dalla data del **1° giugno 2013**, sono quelle riportate nella seguente tabella.

<b>LAVORO IN TURNI OLTRE LE ORE 22.00</b>	
<b>TIPOLOGIA</b>	<b>MAGGIORAZIONE</b>
Notturmo	25%
Notturmo festivo	65%
Notturmo festivo con riposo compensativo	40%

Si precisa che le maggiorazioni della precedente tabella vanno applicate a tutte le aziende con **esclusione** di quelle **impiantistiche** che:

- svolgendo attività di **gestione e manutenzione**
- richiedono un'articolazione dei turni **24 ore su 24**.

**Tutte le maggiorazioni** sopra esposte, sia per attività entro le ore 22.00 che oltre le 22.00 e fino alle ore 6.00, **assorbiranno** fino a concorrenza gli eventuali **trattamenti migliorativi** corrisposti a livello aziendale a stesso titolo.

## MALATTIA

L'ipotesi di accordo in esame modifica parzialmente la disciplina del periodo di comporto e cambia radicalmente il trattamento economico in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro. La nuova disciplina di seguito riportata verrà applicata per gli **eventi** insorti a partire **dal 1° gennaio 2013**, mentre per quelli già **in essere al 31 dicembre 2012** continuerà ad applicarsi la **disciplina** contrattuale **previgente**. Solo ai fini del computo del comporto da calcolarsi per triennio, i periodi relativi alle **assenze**

**ante 2013** dovranno essere espressi **in giorni**.

#### **Periodo di comporta**

Sostanzialmente la durata della **conservazione del posto** non ha subito variazioni, continuando ad essere calcolato nei tre anni precedenti ad ogni evento morboso considerato, nonché solo per i lavoratori non in prova.

Con l'ipotesi di accordo di rinnovo in esame però il periodo di comporta viene ora declinato **in giorni** e non più in mesi, come di seguito riportato in tabella.

<b>COMPORTO</b>		
<b>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</b>	<b>BREVE</b>	<b>LUNGO</b>
Fino a 3 anni compiuti	183	274
Fino a 6 anni compiuti	274	411
Oltre i 6 anni	365	548

Fermo restando che i **giorni** sopra evidenziati vanno **intesi di calendario**, le motivazioni di applicazione del "comporta lungo" rimangono quelle già previste dalla precedente contrattazione collettiva.

#### **Trattamento economico**

Nell'ambito della disciplina della conservazione del posto, esposta in precedenza, a tutti i lavoratori **non in prova**, spetta il seguente trattamento economico, da intendersi

- di integrazione laddove vi sia intervento da parte dell'INPS (operai),
- di pura retribuzione in caso di carenza per ogni tipologia di lavoratori, nonché dal 4° giorno di evento per gli impiegati e i quadri.

Di seguito si riporta in tabella detto nuovo trattamento economico.

<b>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</b>	<b>TRATTAMENTO ECONOMICO (RETRIBUZ./INTEGRAZ.)</b>	
	<b>100%</b>	<b>80%</b>
Fino a 3 anni compiuti	Primi 122 giorni	Fino a conservazione del posto
Fino a 6 anni compiuti	Primi 153 giorni	
Oltre i 6 anni	Primi 214 giorni	

L'ipotesi di accordo in esame precisa inoltre che:

- il trattamento economico, **ricomincerà ex novo** qualora un evento morboso e il successivo siano intervallati da ripresa lavorativa pari ad **almeno 61 giorni** di calendario;
- i **ricoveri ospedalieri** di durata **superiore a 10 giorni** continuativi sono retribuiti/integrati in ogni caso al **100%** e vanno esclusi dal conteggio dei giorni di cui alla precedente tabella nel limite dei primi 61 di calendario.

#### **Carenza nelle malattie brevi**

Fermo restando quanto evidenziato nella precedente tabella, per gli **eventi** morbosi di

durata **fino a 5 giorni** di calendario che si verificano annualmente (dal 1° gennaio al

dicembre di ogni anno), spetta il seguente trattamento economico per i **solli giorni di carenza**.

<b>MALATTIE BREVI (FINO A 5 GIORNI)</b>	
<b>EVENTO</b>	<b>RETRIBUZIONE IN CARENZA</b>
Fino al 3° compreso	100%
Solo il 4°	66%
Dal 5° in poi	50%

Dal meccanismo di “riduzione della carenza” dovranno essere **esclusi gli eventi** morbosi dovuti a:

- gravidanza, dal momento della sua certificazione,
- ricovero ospedaliero compreso il day hospital,
- morbo di Cooley,
- neoplasie, epatite B e C ovvero
- gravi malattie cardiocircolatorie, nonché
- emodialisi e
- trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie riconosciute e risultanti da apposita certificazione.

## **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

In aggiunta a quanto già previsto dall’intesa 22 maggio 2012 (si veda a riguardo l’Aggiornamento AP n. 161/2012), viene integrata la contribuzione dovuta al fondo di assistenza sanitaria integrativa METASALUTE.

Oltre a **confermare** la contribuzione a decorrere **dall’anno 2013**, l’Ipotesi di accordo in esame prevede un **aumento** della contribuzione sia a carico azienda che a carico lavoratore, a decorrere **dall’anno 2015 e 2016** così come riportato di seguito in tabella.

<b>CONTRIBUTO DAL</b>	<b>IMPORTO MENSILE</b>	
	<b>C/DITTA</b>	<b>C/DIPENDENTE ADERENTE</b>
1° gennaio 2013	2,00	1,00
1° gennaio 2015	4,00	2,00
1° gennaio 2016	6,00	3,00

Si segnala infine che l’Ipotesi in esame ha previsto di **posticipare al 1° gennaio 2014**, il versamento della **seconda tranche** del **contributo di avvio** del Fondo, pari a 24,00 euro, in precedenza prevista per la data del 1° gennaio 2013.

## APPRENDISTATO

L'ipotesi di accordo in esame novella la disciplina dell'apprendistato, adeguandola alla nuova normativa prevista dal D.Lgs n. 167/2011: in particolare viene stabilito che possono essere instaurati rapporti di **apprendistato** per il conseguimento delle qualifiche previste **dalla 3<sup>a</sup> alla 7<sup>a</sup> categoria**.

In riferimento alla **6<sup>a</sup> e 7<sup>a</sup> categoria** viene precisato che le stesse potranno essere conseguite solo da apprendisti in possesso di titolo di **laurea inerente** all'attività svolta.

Si ritiene inoltre che, come già previsto dal precedente rinnovo contrattuale, **non** possa essere **attivato** un contratto di apprendistato per il raggiungimento della **categoria 5S**, in quanto i lavoratori inquadrati in detta categoria *"sono in possesso di elevate capacità (nonché) (..) agiscono con particolare autonomia operativa"*

### Durata

Fermo restando che il **periodo di prova** sarà pari a quello **previsto** per il lavoratore qualificato al livello di **inquadramento iniziale**, in caso di malattia o infortunio, l'apprendista potrà completare il periodo di prova, solo qualora l'assenza dal servizio non superi la metà complessiva del periodo di prova stessa.

In relazione alla **durata** viene stabilito che in linea generale il contratto di formazione può avere una durata che varia da un **minimo di 6 mesi** ad un **massimo di 36 mesi** con le seguenti **eccezioni**:

- **riduzione di 6 mesi** nel caso di possesso di diploma di istruzione secondario o terziario inerente all'attività svolta: non è precisato a tale riguardo se, l'apprendistato per il conseguimento della 6<sup>a</sup> e 7<sup>a</sup> categoria è sempre ridotta di 6 mesi dato che per il conseguimento di detti profili è necessario un titolo di laurea inerente;
- la durata sarà pari a **24 mesi** per le sole categorie addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice, quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3<sup>a</sup> categoria.

Ai fini del calcolo della durata complessiva dell'apprendistato verranno computati i **periodi** pari ad **almeno 12 mesi** da apprendista svolti presso più **datori di lavoro**, sempre che, in relazione a detti periodi:

- si siano svolte le medesime attività;
- ogni periodo non sia intervallato da interruzioni superiori all'anno.

Rispettati i requisiti sopra citati, il **periodo** complessivo di apprendistato verrà **diminuito di 6 mesi**.

La durata del contratto di formazione sarà articolato secondo quanto riportato nella seguente tabella.

	PERIODO IN MESI
--	-----------------

<b>DURATA COMPLESSIVA</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>
36	12	12	12
30	10	10	10
24	8	8	8

### **Inquadramento e retribuzione**

L'inquadramento normativo, in relazione ai tre periodi di apprendistato sarà il seguente, classificato per categorie.

<b>CATEGORIA</b>	<b>INQUADRAMENTO PER PERIODO</b>		
	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>
3a	1 a	2 a	2 a
4a	2 a	3 a	3 a
5a	3 a	4 a	4 a
6a	4 a	5 a	5 a
7a	5 a	6 a	6 a

In relazione alla **retribuzione** spettante in riferimento ai tre periodi di apprendistato, si riporta di seguito una tabella di sintesi.

<b>CATEGORIA</b>	<b>RETRIBUZIONE PER PERIODO</b>		
	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>
3a	1 a	2 a	3 a
4a	2 a	3 a	4 a
5a	3 a	4 a	5 a
6a	4 a	5 a	6 a
7a	5 a	6 a	7 a

### **Recesso**

Concluso il periodo di apprendistato, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile qualora il datore decida di recedere dal rapporto di apprendistato dovrà dare un periodo di **preavviso pari a 15 giorni** (si ritiene di calendario), che decorreranno dal termine del periodo di apprendistato. Si ricorda che tale periodo di preavviso, a norma di legge, va considerato a tutti gli effetti periodo di apprendistato.

Non recedendo dal contratto, il rapporto di lavoro continuerà a tempo indeterminato



e il datore di lavoro provvederà all'attribuzione della qualifica professionale per la quale è stato svolto l'apprendistato.

14 dicembre 2012

I migliori saluti.  
Lucia Filippi

---

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,  
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

---

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.  
Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: [negoilconsenso@studio-filippi.it](mailto:negoilconsenso@studio-filippi.it)*

---

*Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.*