



# SINTESI IPOTESI DI ACCORDO CCNL UNIONMECCANICA-CONFAPI 29 LUGLIO 2013

Il 29 luglio 2013 è stata siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl Unionmeccanica-Confapi che interessa 400.000 lavoratori addetti alle 38.000 imprese della piccola e media industria metalmeccanica e alla installazione di impianti.

L'ipotesi di accordo è stata sottoscritta solo dalla delegazione trattante della Fiom-Cgil che ne ha valutato positivamente i contenuti, frutto di una trattativa unitaria svolta con tutte le Organizzazioni sindacali e coerenti con quanto stabilito dal Comitato centrale.

**L'ipotesi di accordo conferma il ruolo contrattuale della Rsu in materia di orario di lavoro, non introduce deroghe sugli incrementi dei minimi salariali, mantiene il pieno trattamento economico dei primi tre giorni di malattia.**

**Per la prima volta nell'ipotesi di accordo è contenuta una «Dichiarazione comune» (riportata in fondo al volantino) che sancisce la validità del Ccnl attraverso il voto certificato, tramite referendum, delle lavoratrici e dei lavoratori interessati;** a partire dal 26 agosto e fino al 25 di settembre 2013 la Fiom svolgerà:

- le assemblee in tutte le aziende che applicano il Contratto nazionale Unionmeccanica per illustrare i contenuti dell'ipotesi di accordo;
- il referendum di validazione del Ccnl, con la certificazione del voto delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti delle piccole e media industrie metalmeccaniche e di installazione di impianti.

Roma, 2 agosto 2013

## SALARIO

1) un aumento medio a regime di 136 euro di cui:

-131 euro mensili di incremento a regime sui minimi salariali, riparametrati per livello e con le decorrenze indicate nella tabella che segue:

categorie	1 <sup>a</sup> tranche 1/6/13	2 <sup>a</sup> tranche 1/6/14	3 <sup>a</sup> tranche 1/6/15	Totale
1 <sup>a</sup>	21,88	28,13	31,86	81,87
2 <sup>a</sup>	25,59	32,91	37,29	95,79
3 <sup>a</sup>	30,19	38,81	43,99	112,99
4 <sup>a</sup>	31,94	41,06	46,54	119,54
5 <sup>a</sup>	35,00	45,00	51,00	131,00
6 <sup>a</sup>	38,72	49,78	56,42	144,92
7 <sup>a</sup>	41,56	53,44	60,57	155,57
8 <sup>a</sup>	45,94	59,06	66,94	171,94
9 <sup>a</sup>	53,81	69,19	78,41	201,41

- 5 euro mensili versati dall'azienda per ogni dipendente, per gli istituti bilaterali previsti dagli accordi sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil e Confapi e recepiti nel Ccnl, che danno diritto alle prestazioni della bilateralità.

2) Un incremento a 485 euro annui dell'elemento perequativo per i lavoratori non coperti dalla contrattazione aziendale.

3) Il conglobamento nei minimi tabellari dell'importo fino ad oggi corrisposto come Edr.

4) L'erogazione con la mensilità di settembre 2013 e in una unica soluzione degli incrementi relativi alle mensilità di giugno, luglio e agosto 2013.

## DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITÀ

Con il recepimento nel Ccnl degli accordi interconfederali, per la prima volta, si introduce un sistema concordato di bilateralità che coinvolge tutte le piccole e medie industrie metalmeccaniche e di installazione di impianti.

Le prestazioni previste dalla bilateralità sono un diritto contrattuale di ogni lavoratore; le imprese che non aderiscono al sistema bilaterale dovranno corrispondere in busta paga ai lavoratori un importo pari a 25 euro lordi mensili per 13 mensilità, come «elemento retributivo aggiuntivo» (Ear); l'importo non è assorbibile e incide su tutti gli istituti escluso il Tfr.

Nell'ambito della bilateralità è istituito il «Fondo sostegno al reddito» come strumento di welfare integrativo le cui modalità e tipologie di intervento verranno definite successivamente. L'ipotesi di accordo definisce un impegno a valutare la destinazione di una parte delle risorse versate dalle imprese a sostegno dei costi sostenuti dalle aziende per integrare la malattia.

## TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Viene integrata la normativa sui contratti a termine – in materia di formazione e sicurezza, informazione, assunzioni in sostituzione di maternità, scatti di anzianità in caso di trasformazione a tempo indeterminato, utilizzo della stagionalità, diritto di precedenza – sul part time e sulle clausole flessibili ed elastiche.

È rinviata alla contrattazione di secondo livello l'apposizione del termine per i contratti in somministrazione prevista dalla normativa.

## TRASFERTE

A partire dal 1° gennaio 2014 sono definite nuove indennità pari a:

- 48,80 euro per la trasferta intera;
- 11,72 euro per il pasto;
- 19,36 euro per il pernottamento.

## APPRENDISTATO

La disciplina dell'apprendistato recepisce nel Ccnl la nuova normativa definita dal «Testo Unico dell'Apprendistato» emanato il 14 settembre del 2011.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato i giovani tra i 18 e i 29 anni e le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle categorie dalla 3ª alla 9ª.

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi, la durata massima di 36 mesi; la durata del contratto di apprendistato in relazione alle qualifiche è la seguente:

- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 5ª e 6ª categoria;
- 30 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 4ª e 9ª categoria;
- 24 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 3ª, 7ª e 8ª categoria.

Per le mansioni in serie su linee di montaggio, e per le mansioni brevi, semplici e ripetitive non inquadrate nella 3ª categoria, la durata massima è di 24 mesi.

Per conseguire le qualifiche previste dalle categorie dalla 7ª alla 9ª, l'assunzione dei lavoratori con contratto di apprendistato è possibile solo se in possesso della laurea inerente la qualifica.

Il periodo di apprendistato è ridotto di 6 mesi ai lavoratori:

- in possesso di un titolo di studio inerente la mansione;
- con periodi di apprendistato svolti, per almeno 12 mesi e per la stessa qualifica, presso altre aziende.

Il periodo di apprendistato è suddiviso in 3 periodi uguali:

- all'assunzione il livello di inquadramento è inferiore di due livelli rispetto alla qualifica da conseguire e la retribuzione è quella contrattualmente prevista dal livello iniziale di inquadramento;
- nel secondo periodo il livello di inquadramento è inferiore di un livello alla qualifica da conseguire con la retribuzione contrattualmente prevista;
- nel terzo periodo la retribuzione è corrispondente alla retribuzione del livello finale.

La formazione – definita nel piano formativo individuale, non inferiore a 80 ore annue e che potrà essere svolta anche «on the job» – e la qualifica acquisite dall'apprendista sono attestata, in attesa della definizione del libretto formativo, dall'azienda e dal lavoratore.

Fino al 2015 le aziende con più di 10 dipendenti potranno

effettuare assunzioni di nuovi apprendisti a fronte della conferma del 30% degli apprendisti dipendenti nei tre anni precedenti, successivamente il vincolo si alzerà al 50%.

## ORARIO

È confermato il ruolo contrattuale della Rsu in tema di orari di lavoro così come non si modifica quanto previsto in tema di straordinario obbligatorio.

La flessibilità dei regimi di orario attualmente prevista dal Ccnl è incrementata di 8 ore annue – da 64 a 72 – ed è utilizzabile dalle imprese con un orario settimanale da un minimo di 32 a un massimo di 48 ore settimanali mentre rimane invariata la normativa relativa alla flessibilità per le imprese che non superano il limite massimo delle 45 ore settimanali e minimo delle 35 ore settimanali.

È istituita la banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate. Il lavoratore che vuole accantonare i riposi compensativi deve comunicarlo entro il mese successivo a quello in cui ha effettuato la prestazione.

Per le ore di straordinario accantonate in banca ore è corrisposta una maggiorazione pari al 50% di quella prevista. I riposi accantonati sono fruibili, dal mese successivo, con le modalità e condizioni previste per i Par.

In caso di necessità di sospensione dell'attività, fermo restando il ricorso alla Cig e previo esame con la Rsu, potranno essere utilizzati Par e ferie residui degli anni precedenti.

## TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO NON SUL LAVORO

È confermato il trattamento economico in vigore in caso di malattia e infortunio non sul lavoro.

Le parti sono impegnate a valutare la destinazione di una parte delle risorse versate dalle imprese al «Fondo sostegno al reddito» a sostegno dei costi sostenuti dalle aziende per integrare la malattia.

## VALIDITÀ DEL CCNL

L'ipotesi di accordo si riferisce e richiama la sottoscrizione dell'Accordo interconfederale del 20 aprile 2012, in materia di rappresentanza, che definisce modalità condivise tra Cgil, Cisl, Uil e Confapi per la tutela dei diritti in materia di rappresentanza, validità ed effettività dei Contratti nazionali di lavoro.

## DICHIARAZIONE COMUNE

In attesa che la materia relativa alla misurazione della rappresentatività e della titolarità a trattare venga regolata a livello confederale le parti si danno atto che la validità del presente Ccnl è data dalla sottoscrizione delle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e dal voto certificato, tramite referendum, dei lavoratori interessati.

## DECORRENZA E DURATA

L'intesa decorre dal 1° giugno 2013 ed è valida fino al 31 ottobre 2016.

