

**Ipotesi di Accordo di rinnovo del C.C.N.L.  
per la piccola e media industria manifatturiera metalmeccanica  
e della installazione di impianti**

In data 22 luglio 2016 tra CONFIMI IMPRESA MECCANICA e FIM-CISL, UIM-UIL si è concordata la presente Ipotesi di Accordo per il rinnovo del C.C.N.L., che decorre dal 1° giugno 2016 al 31 maggio 2019.

Dopo il paragrafo "Intese modificative" della Premessa, è inserito il seguente paragrafo.

Linee guida per la contrattazione territoriale

Le parti riconoscono che la negoziazione territoriale può introdurre misure specifiche per migliorare la competitività delle industrie metalmeccaniche del territorio, favorendo la flessibilità organizzativa e l'ottimizzazione dei costi, garantendo al tempo stesso il coinvolgimento dei lavoratori, attraverso un miglioramento del trattamento economico individuale e il conseguimento dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente. Nel confronto a livello territoriale, sono privilegiati i seguenti temi: occupazione - andamento industriale - pari opportunità e azioni positive - formazione - salute e sicurezza - welfare - reti per il lavoro e ricollocazione.

Nella definizione del Premio Territoriale di Risultato (PTR), le parti convengono l'utilizzo di una quota corrispondente all'Elemento Retributivo Annuo, che in tal caso viene superato.

A titolo esemplificativo, si elencano i seguenti indicatori da assumere:

- Produttività territoriale: Ore lavorate aziende aderenti/Ore teoriche lavorabili aziende aderenti, con peso del 50%;
- Indice specifico di produttività: Fatturato medio aziende aderenti/N. Medio dipendenti aziende aderenti, con peso del 50%.

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

- MOL/RV: Valore aggiunto (al netto dei costi del personale, di struttura e di leasing aziendali)/Ricavi delle vendite, con peso del 50%;
- Indice di Performance aziendale: Valore aggiunto (al netto dei costi del personale, di struttura e di leasing aziendali)/N. Medio dipendenti, con peso del 50%.

Le parti definiscono altresì:

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

Al Capitolo Primo, sez. I - Comitato Paritetico Tecnico-Scientifico, dopo il sesto capoverso sono inseriti i seguenti commi.

"Con particolare riferimento alla riforma del sistema di inquadramento professionale, le parti, nel convenire che l'attuale sistema di inquadramento professionale debba essere aggiornato e rivisto tenuto conto dei profondi cambiamenti organizzativi e tecnologici intervenuti in questi anni e le ulteriori evoluzioni in atto, comportanti in molti casi un cambiamento della prestazione lavorativa e della professionalità ad essa connessa, concordano di svolgere a partire dal mese di settembre 2016 le riunioni del Comitato

Ai sensi dell'art. 44, comma 5, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, le Parti concordano che sono attività svolte in cicli stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

Per tali attività sarà consentita la stipulazione di contratti di apprendistato professionalizzante anche a tempo determinato, per una durata che comunque non potrà essere inferiore a 6 mesi.

L'individuazione della stagionalità così definita, nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva e le eventuali diverse modalità di svolgimento del rapporto di lavoro rispetto a quanto previsto dal presente contratto saranno concordate dalla Direzione aziendale con le Rappresentanze sindacali unitarie e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

### **Apprendistato di alta formazione e ricerca**

Le Parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

Le Parti, pertanto, si impegnano, per incentivare il ricorso all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, a diffondere le Convenzioni stipulate con gli Istituti Tecnici e professionali, con le Università e con gli Istituti di ricerca quali buone prassi attivate nei territori.

### **APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE - APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA**

Premesso che:

- il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 ha disciplinato, all'articolo 43, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, quale tipologia contrattuale strutturata *«in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni»;*

- l'articolo 43, sopra richiamato, prevede che *«possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale»;*

- l'articolo 43 prevede, altresì, che *«possono essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore»;*

- il D.Lgs. n. 81/2015 ha inoltre disciplinato all'articolo 45 l'apprendistato di alta formazione e ricerca, prevedendo che *«possono essere assunti in tutti i settori di attività,*

pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo»;

- il D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce con riferimento sia all'apprendistato di cui all'art. 43, sia all'apprendistato di cui all'art. 45, che «per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta»;

- il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, del 12 ottobre 2015 ha definito ai sensi dell'articolo 46, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 226 del 2005.

Premesso altresì che:

- la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il certificato di specializzazione tecnica superiore, per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano ai sensi degli artt. 43 e 45 del D. Lgs. n. 81/2015;

- ai sensi dell'articolo 42, comma 5, del D.Lgs. 81/2015, alcuni aspetti della disciplina del contratto di apprendistato sono affidati ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

- gli artt. 43, comma 7, e 45, comma 3, del D.Lgs. 81/15 prevedono una percentuale retributiva del 10% della retribuzione dovuta per le ore di formazione a carico del datore di lavoro e che le Parti convengono sull'opportunità di valorizzare tale impegno:

Valutato che:

- le Parti ritengono che sia opportuno favorire un maggiore ricorso all'apprendistato di primo e terzo livello, in virtù dell'integrazione tra sistema formativo e lavoro che caratterizza tali contratti, quale importante strumento per consentire ai giovani l'acquisizione di titoli di studio nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale di competenza regionale, dell'istruzione tecnica e professionale di competenza statale, nonché di titoli dell'alta formazione e per la ricerca, utili all'inserimento nel mercato del lavoro e al contrasto della dispersione scolastica e universitaria.

Convengono che:

1) il piano formativo individuale e il protocollo di formazione (artt. 43, comma 6, e art. 45, comma 2), comprendano puntualmente anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento;

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*

2) all'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D. Lgs. n. 81 del 2015 va attribuito convenzionalmente un livello di inquadramento contrattuale - coerente con il percorso formativo tra quelli individuati all'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015 - al fine della determinazione della retribuzione di riferimento;

3) fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, per i contratti di cui all'articolo 43 del D.Lgs. 81/2015 la retribuzione è, di conseguenza, stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento di cui al precedente punto 2, come sotto riportata, ed in applicazione della tabella allegata al presente accordo:

Retribuzione della prestazione di lavoro in azienda

Primo anno	non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Secondo anno	non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Terzo anno	non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Quarto anno	non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

4) fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2015, l'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D. Lgs. n. 81 del 2015 sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

A) per i percorsi di durata superiore all'anno:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;

- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale.

B) per i percorsi di durata non superiore all'anno:

- per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

5) per tutto quanto non stabilito dal presente paragrafo, al rapporto verrà applicata la disciplina definita dal presente contratto per l'apprendistato professionalizzante;

6) è sempre ammesso che le parti del contratto individuale concordino il prolungamento del periodo di apprendistato nelle ipotesi di cui all'art. 42, comma 5, lett. g), del D. Lgs. n. 81 del 2015;

7) le Parti promuovono azioni congiunte di informazione e comunicazione per chiarire le implicazioni normative, amministrative e contrattuali dell'apprendistato di primo e terzo livello, anche valorizzando gli strumenti informativi già prodotti in materia, a livello territoriale o di categoria.

Di seguito, la tabella di raffronto tra la retribuzione relativa ai periodi di apprendistato e anni dei percorsi di istruzione e formazione:

Anno del contratto di apprendistato	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Anno scolastico formativo di riferimento
Primo	non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	<p>Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015</p> <p>Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015</p> <p>Primo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni (studenti ripetenti il primo anno di istruzione/formazione)</p>
Secondo	non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	<p>Terzo anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015</p> <p>Terzo anno del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale Per i contratti di apprendistato di cui all'art.</p>

		<p>4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015</p> <p>Secondo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)</p>
Terzo	non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	<p>Quarto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015</p> <p>Primo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015</p> <p>Terzo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)</p>
Quarto	non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	<p>Quinto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera c) del Dm 12/10/2015</p> <p>Secondo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato Per i contratti di</p>

		<p>apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015</p> <p>Quarto anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)</p> <p>Primo e unico anno per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere e) ed f) del Dm 12/10/2015 "</p>
--	--	--

### Orario di lavoro

L'art. 18 è sostituito dal seguente:

"Art. 18 - Orario di lavoro

Fatto salvo quanto previsto al successivo art. 19, la durata massima settimanale del lavoro ordinario viene fissata in 40 ore.

Ferme restando le disposizioni contrattuali, ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati nei termini e secondo le modalità previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto su apposita tabella da affiggersi secondo norme di legge. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio di stabilimento o reparto.

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla direzione aziendale anche in modo non uniforme, previo esame con le rappresentanze sindacali unitarie.

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni, il lavoro cessa di massima alle ore 13,00 del sabato, fatta eccezione in ogni caso per le attività di cui al comma 12 del presente articolo e quanto previsto dall'articolo 21.

Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normale dell'orario di lavoro potrà risultare da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali.

Nei casi di più turni, per prestazioni che richiedano continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La