

Prot. n. 41/I3/R/RES/L.2.10.d. fasc. I

Oggetto: C.c.n.l. 5 dicembre 2012 per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti – Contributo di avvio al Fondo mètaSalute – Variazione dei minimi tabellari da gennaio 2014 – Adempimenti contrattuali – Precisazioni in tema di riduzione dei termini di intervallo nella successione dei contratti a termine.

I. FONDO MÈTASALUTE

Prima di ricordare gli adempimenti previsti dal Ccnl in oggetto informiamo che, con accordo 23 ottobre 2013, **le parti stipulanti hanno concordato un nuovo rinvio al mese di gennaio 2015 della seconda tranche di 24 euro** per dipendente quale contributo di avvio al **Fondo mètaSalute** derivante dal Ccnl 15 ottobre 2009¹. In proposito, sarà nostra cura fornire le opportune indicazioni in prossimità di tale nuova scadenza tanto più che le parti hanno convenuto di incontrarsi nel mese di settembre 2014 per verificare le modalità di utilizzo di tale contributo in relazione alla situazione economico-contabile del Fondo a quella data.

2. VARIAZIONE MINIMI TABELLARI

A partire dal 1° gennaio 2014, è prevista l'erogazione della seconda tranche di aumento dei minimi tabellari². In particolare, avendo le parti in sede di stesura del testo contrattuale³ provveduto ad individuare, come di seguito illustrato, la categoria 3^a Super e a definire l'8^a categoria Quadri, i nuovi minimi tabellari sono i seguenti:

Categorie	Livelli retributivi mensili in vigore dal 1° gennaio al 31 dicembre 2014
1a	1.266,57
2a	1.396,02
3a	1.545,50
3a Super	1.578,14
4a	1.611,65
5a	1.724,89

¹ Il versamento di tale contributo era stato precedentemente rinviato, come precisato nella nostra circolare n. 96 del 6 dicembre 2012, al mese di gennaio 2014.

² Circa gli effetti derivanti da tali adempimenti si rimanda alla nostra circolare prot. n. 99 del 20 dicembre 2012.

³ Vedi la nostra circolare prot. n. 24 del 7 giugno 2013.

5a Super	1.847,11
6a	1.981,60
7a	2.212,93
8a Quadri.....	2.267,54

Si sottolinea che nei minimi tabellari in vigore dal prossimo 1° gennaio **sono conglobati** i valori dell'**elemento retributivo già riconosciuto ai lavoratori inquadrati nella 7ª categoria** (pari a 59,39 euro mensili) e l'**indennità di funzione già riconosciuta ai lavoratori con qualifica di quadro** (pari a 114,00 euro) e, pertanto, da tale data, essi **non dovranno più essere corrisposti in busta paga**⁴.

In merito alle tranches di aumenti economici definiti dal Ccnl 5 dicembre 2012 ricordiamo l'importante strumento di flessibilizzazione introdotto dal rinnovo contrattuale che consente la possibilità di posticipare la decorrenza della seconda e della terza tranche di aumenti, rispettivamente, fino a 12 mesi (la seconda tranche dal 1° gennaio 2014 fino al 1° gennaio 2015 e la terza tranche dal 1° gennaio 2015 fino al 1° gennaio 2016), al fine di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi, per far fronte a situazioni di crisi e per agevolare gli start-up, per favorire accordi per l'incremento della produttività.

Tale possibilità è demandata alla contrattazione con la RSU nelle singole aziende⁵ fermo restando che al termine di ciascun periodo di differimento, la seconda e terza tranche di aumenti diventeranno, in ogni caso, parte integrante dei minimi per tutti i lavoratori.

3. ALTRI ADEMPIMENTI ECONOMICI

Sempre dal 1° gennaio 2014:

- ☐ dovrà essere adeguato l'importo dell'**utile minimo di cottimo** secondo le seguenti percentuali

Categorie	Percentuali in vigore dal 1° gennaio 2014
1ª	0,89%
2ª	0,94%
3ª e 3ª Super.....	1,00%
4ª	1,05%
5ª	1,04%
5ª Super.....	1,04%

- ☐ il valore dell'**Elemento Perequativo** viene elevato a 485 euro. Le modalità di riconoscimento rimangono quelle in atto (cfr. la circolare prot. n. 50 del 27 marzo 2008);
- ☐ sono incrementati gli importi della **Indennità di trasferta** (trasferta intera, pasto e pernottamento)

⁴ Si ricorda che l'E.D.R. di cui all'Accordo Interconfederale del 31 luglio 1992, come precisato nella nostra circolare n. 99 del 20 dicembre 2012, è già stato conglobato nei minimi tabellari in vigore dal 1° gennaio 2013 e, dunque, dalla medesima data non deve essere più corrisposto in busta paga.

⁵ Nelle aziende prive di rappresentanza sindacale la definizione dell'accordo di secondo livello finalizzato a stabilire la diversa decorrenza della seconda e terza tranche di aumenti seguirà l'apposita procedura riportata in calce alla Tabella dei minimi di cui alla Sezione Quarta – Titolo IV.

Misura dell'indennità	dal 1° gennaio 2014
Trasferta intera	42,80
Quota per il pasto meridiano o serale	11,72
Quota per il pernottamento	19,36

- sono aumentati i valori dell'**Indennità di reperibilità** nelle sue diverse articolazioni

LIVELLO	b) COMPENSO GIORNALIERO			c) COMPENSO SETTIMANALE		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
I-2-3-3S	4,82	7,22	7,81	31,30	31,89	34,29
4-5	5,72	8,99	9,63	37,61	38,25	41,52
superiore AL 5°	6,58	10,81	11,40	43,71	44,30	48,52

4. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Per quanto attiene specificamente alle modifiche apportate al sistema di classificazione del personale, si precisa che, a decorrere dal prossimo 1° gennaio 2014, le aziende dovranno procedere alla costituzione dell'8ª categoria reinquadrando nella medesima categoria i lavoratori con qualifica di quadro al momento inseriti nel secondo alinea della 7ª categoria.

La creazione di un apposito livello di inquadramento dedicato ai quadri, appunto l'8ª Quadri, non comporta alcuna differenza di trattamento rispetto a quanto precedentemente previsto sia in termini retributivi (salvo ovviamente il riconoscimento delle tranches di aumento dei minimi tabellari) che normativi.

Con l'individuazione della 3ª Super le parti hanno, invece, realizzato il superamento della precedente disciplina della 3ª Erp definendo un nuovo livello intermedio tra la 3ª e la 4ª categoria.

In particolare, le aziende, in sede di prima applicazione, dovranno verificare con riferimento ai lavoratori con qualifica operaia attualmente inquadrati nella 3ª categoria, la sussistenza dei presupposti di professionalità indicati nella nuova declaratoria e cioè se vi siano dipendenti che **“con specifica formazione ed esperienza maturata nell'azienda svolgono con carattere di continuità:**

- oltre la normale attività, mansioni di tutoraggio formativo per apprendisti, addestramento per affiancamento per nuovi assunti o comunque per lavoratori di livello pari o inferiore, secondo piani e modalità definiti dall'azienda;*
- attività di team leader coordinando, senza potere gerarchico, il gruppo di lavoratori di attribuzione secondo le specifiche definite dall'azienda”.*

Solo qualora, effettuata tale verifica che non necessita di alcun confronto con la RSU, vi siano addetti che svolgano con carattere di continuità e con specifica formazione ed esperienza maturata in azienda una delle due attività espressamente individuate, essi dovranno essere inquadrati, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nella nuova 3ª categoria Super.

È opportuno sottolineare che in base alla Nota a Verbale posta in calca all'art. I, Classificazione del personale, Sezione Quarta – Titolo II, la nuova 3ª Super assorbirà fino a concorrenza eventuali emolumenti corrisposti in azienda ad analogo titolo (accordi aziendali di attribuzione della 3ª ERP).

Inoltre, si ricorda che per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento della 4ª o della 5ª categoria stipulati a decorrere dal 1º gennaio 2014, tenuto conto che dalla medesima data decorre questa nuova categoria contrattuale intermedia tra la 3ª e la 4ª categoria, è prevista una diversa modulazione della durata dei singoli periodi di progressione dell'inquadramento e della retribuzione come definita nella seconda tabella di cui all'art. 8 del Contratto nazionale per la disciplina dell'Apprendistato professionalizzante.

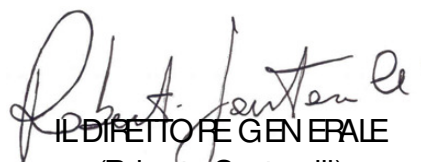
5. **CONTRATTI A TERMINE**

Con l'occasione si precisa, anche, che le parti, in sede di redazione finale del testo contrattuale, tenuto conto delle modifiche legislative intervenute rispetto al quadro legislativo in essere al momento della stipulazione dell'accordo di rinnovo 5 dicembre 2012, che hanno riportato a 10 e 20 giorni (a seconda della durata del precedente contratto a termine) i termini di intervallo nella successione dei contratti a termine con il medesimo lavoratore, hanno espressamente convenuto, in un'apposita Nota a verbale posta in calce alla lettera A) dell'art. 4- Tipologie contrattuali, Sezione Quarta – Titolo I, che nei casi di assunzione in sostituzione di lavoratori assenti nonché nei casi di assunzione dei lavoratori posti in cassa integrazione guadagni o di iscritti nelle liste di mobilità ovvero dei percettori dell'Aspi si applicano termini ridotti di intervallo, in ogni caso almeno pari ad un giorno lavorativo. Rimane ferma naturalmente la facoltà prevista dalla legge di individuare mediante accordo aziendale ulteriori ipotesi in materia.

6. **PERMESSI ANNUI RETRIBUITI (P.A.R.)**

Infine, con riferimento alle aziende che abbiano proceduto, nel corso di quest'anno, a rendere non fruibili (e dunque lavorati) fino ad un massimo di tre P.A.R. "collettivi", si ricorda che esse sono tenute ad informare preventivamente i lavoratori della possibilità di optare, entro il prossimo mese di novembre, per il loro accantonamento in Conto ore; per i lavoratori che non manifestino tale volontà i suddetti permessi saranno liquidati con la retribuzione relativa al mese di dicembre.

Nel rimanere a disposizione per ogni chiarimento si rendesse necessario, porgiamo i migliori saluti.



IL DIRETTORE GENERALE
(Roberto Santarelli)