

# **CIRCOLARE ESPLICATIVA SULL'ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL**

## **FIRMATO IL GIORNO 11 SETTEMBRE 2013**

### **ART.1-1.2 DIRITTO DI INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE**

Der i gruppi di aziende viene abbassato il limite dimensionale da 250 a 200 addetti;le aziende sono tenute ad effettuare l'incontro annuale con le RSU per prospettive,investimenti,programmi, innovazioni tecnologiche e struttura occupazionale, responsabilita' di impresa;

Resta fermo il limite di 50 addetti per le Aziende

Art. 18 Orario di Lavoro

Si è, proceduto ad un potenziamento, anche in termini di certezza di utilizzo, degli strumenti di flessibilità a disposizione delle aziende.

Viene introdotto l'orario multiperiodale , in relazione ad esigenze connesse a fluttuazioni di mercato e/o caratteristiche di variabilità della domanda, applicabile all'intera azienda o a parte di essa.

Come conseguenza il raggiungimento dell'orario contrattuale potra' risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco massimo di 12 mesi.

È stato necessario introdurre una procedura sindacale aziendale preventiva rispetto all'utilizzo; l'azienda richiede un incontro alle RSU oppure ai sindacali territoriali , se non c'è rsu, anche per il tramite dell'associazione.

L'incontro dovrà avvenire entro 7 giorni lavorativi; superato detto termine l' azienda potrà applicare direttamente il nuovo regime di orario.

La varianza degli orari avviene in costanza di retribuzione; solo quando le ore settimanali superano le 43, dalla stessa viene applicata una maggiorazione pari al 10% indipendentemente da quando queste ore vengano effettuate (nelle normali giornate o al sabato).

Le ore in superamento che non vengono recuperate entro il periodo di 12 mesi ( o altro definito) verranno retribuite con la maggiorazione per il lavoro straordinario

### **ART. 19 ORARIO IN REGIME DI STRAORDINARIO**

Ai fini del trattamento economico per lavoro straordinario vengono computati nell'orario contrattuale : ricorrenze festive nazionali ed infrasettimanali,assenze per malattia,infornuto, gravidanza e puerperio,ferie e permessi retribuiti- (escluso quelle coincidenti con il giorno di riposo);

Altre assenze diverse non sono computabili al fine del raggiungimento dell'orario contrattuale e quindi della corresponsione delle maggiorazioni (ad esempio: cigo utilizzo 2 gg nell'arco della settimana ed eventuale lavoro al sabato)

### **ART. 30 CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE**

E' stata elevata la percentuale di ricorso ai contratti in esame: il numero dei lavoratori che possono essere complessivamente occupati con contratto a termine e con contratto di somministrazione è passa dal 20% al 25%, calcolata su base semestrale, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva; fra questi vanno calcolati anche gli apprendisti.

Qualora questa percentuale sia inferiore a 10 se ne potranno utilizzare fino a 10 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato nell'impresa.

Tale percentuale comprende sia i contratti a termine con causale che quelli senza.

Sono state modificate ed integrate le fattispecie di attività, di seguito riportate, che vengono escluse dalle limitazioni percentuali:

- 1) Attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- 2) Allestimento di stands fieristici, show-room;
- 3) Attività connesse a comers ed esportazioni;
- 4) Attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le RSU o in assenza di RSU, con le OO.SS territoriali per la verifica delle citate condizioni;
- 5) Avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi;
- 6) Lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata della sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio;

Sul punto giova ricordare che, previo accordo con le RSU o in assenza di queste ultime, con le OO.SS territoriali, sarà possibile elevare la percentuale di ricorso alle forme contrattuali in esame nonché individuare ulteriori fattispecie, rispetto a quelle sopra riportate, di esclusione dalla limitazione percentuale.

### ***Contratto a tempo determinato***

Acausalità

Per quanto riguarda specificamente la normativa del contratto a tempo determinato di cui alla lettera A) dell'articolo in esame, una prima novità da segnalare attiene alla previsione riguardante le ipotesi per le quali è possibile fare ricorso alla acausalità del contratto a termine.

Oltre alle ipotesi previste dal legislatore, le parti hanno individuato le fattispecie per le quali sarà possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale di ricorso che giustifica l'apposizione del termine:

Tali ipotesi riguardano:

- l'assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni;
  - l'assunzione di lavoratori percettori dell'Aspi;
  - l'assunzione di lavoratori inoccupati con più di 50 anni di età;
  - l'assunzione di donne con più di 40 anni di età;
  - l'assunzione di giovani fino a 29 anni di età;
  - l'assunzione di appartenenti alle liste di cui alla legge 68/89
- Inoltre i contratti aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei Datori di lavoro riconducibili ai firmatari del presente contratto, potranno individuare altre ipotesi

Queste assunzioni possono riguardare lavoratori che hanno avuto precedenti rapporti con l'azienda ( diversamente dalla previsione normativa standard che riferisce tale possibilità solo per lavoratori che non abbiano avuto precedenti rapporti con l'azienda)

Si ricorda che, con riferimento agli intervalli temporali tra un contratto a tempo determinato e il successivo con lo stesso lavoratore e per le medesime mansioni il D.L. 76/2013 ha fatto tornare in vita la disciplina vigente in materia prima della Riforma Fornero.

La riassunzione con contratto a tempo determinato, pertanto, torna ad essere legittima osservando un termine di interruzione di 10 giorni dalla scadenza del primo contratto a termine nei rapporti fino a sei mesi e di 20 giorni nei rapporti di durata superiore a sei mesi.

Oltre alle ipotesi indicate dalla legge, le parti hanno individuato le fattispecie nelle quali non trovano applicazione i termini di interruzione sopra riportati.

Tali fattispecie sono:

nell'ambito di uno dei processi organizzativi individuati dall'art. 5, comma 3 del D. Lgs. n. 368/2001 e in particolare:

- Avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 8 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si sono, altresì, riservate di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici.
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio;
- Nelle ipotesi che consentono la contratto a termine senza causale sopra riportate;
- In ogni altro caso ipotesi individuata dai contratti collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei Datori di lavoro riconducibili ai firmatari del presente contratto.

### **Durata massima del contratto**

Rispetto al precedente testo contrattuale è stata introdotta una ulteriore fattispecie nei confronti della quale non trova applica il limite temporale di 36 mesi, di cui al comma 4-bis dell'art. 5 del D.Lgs. 368/01, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 4-ter del medesimo articolo.

Tale limitazione non troverà applicazione in caso di assunzione di un lavoratore con contratto a termine per lo svolgimento di "attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le RSU o in assenza di queste ultime con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni".

### **Contratto di somministrazione**

È stata introdotta ex novo e riportata alla lettera B), dell'articolo in esame, la disciplina contrattuale dell'istituto intervenendo peraltro solo sugli aspetti demandati dalla legge alla contrattazione collettiva.

In particolare, le parti hanno convenuto che, oltre ai casi previsti dalla legge il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazione, sarà ammesso nelle ulteriori ipotesi previste dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle parti stipulanti il presente contratto.

Oltre alle fattispecie che saranno individuate a livello aziendale, la somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazione è consentita:

- per almeno tre lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero almeno pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione;

- per l'utilizzo di soggetti che posso accedere al collocamento obbligatorio o di soggetti condannati ammessi al regime di semilibertà nonché di soggetti in via di dimissione o dimessi dagli istituti di Pena.

#### **ART.34 DIGNITA PERSONALE DEI LAVORATORI**

Verrà costituita una commissione paritetica che avrà il compito di elaborare i codici di condotta da tenersi in azienda al fine di risolvere i casi di mobbing e molestie sessuali

#### **ART 46 FORMAZIONE PROFESSIONALE – FONDIMPRESA**

E' stato introdotto, rispetto al precedente testo contrattuale, l'impegno delle aziende di informare le RSU all'atto della partecipazione ad un bando di Fondimpresa.

Art. 57 Arco

Di seguito riportiamo le aliquote contributive che dovranno essere applicate all'azienda e ai lavoratori iscritti:

Periodo	Aliquota Contributiva a carico dell'azienda	Aliquota Contributiva a carico del lavoratore iscritto	Note
dal 1.1.2013	1,30%	1,30%	La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali e/o aziendali
dal 1.1.2014	1,40%	1,30%	
dal 1.1.2015	1,60%	1,30%	
dal 1.1.2016	1,80%	1,30%	

#### **ART. 57 BIS ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

Dal 01 settembre 2013 il fondo Altea potrà raccogliere le adesioni , con modulistica approvata anche da parte datoriale;

La contribuzione **per gli iscritti** al fondo è a carico azienda ed è pari a 10 euro al mese per 12 mesi; La contribuzione decorrerà dal 1 gennaio 2014.

Art.76-95-111 trattamento in caso di malattia (le modifiche qui riportate valgono per gli operai, per gli intermedi e per gli impiegati)

È stato introdotto l'obbligo di comunicazione via telefax, email o sms del numero di protocollo identificativo del certificato di malattia;

Conservazione del posto: in caso patologie gravi accertate (tumoriali e leucemiche) che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale, il lavoratore avrà diritto ad una aspettativa , senza oneri né diretti né indiretti per l'azienda, per un periodo massimo di 365 giorni di calendario;

L'aspettativa dovrà essere richiesta per iscritto dal lavoratore almeno tre mesi prima dello spirare del termine di conservazione del posto;

#### **PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI (SOSTITUISCE ART. 79, 98 E 115; SOSTITUISCE 80 E INTRODUCE 98 BIS E 115 BIS)**

È stata riscritta tutta la parte relativa ai provvedimenti disciplinari al fine di adeguarla alle modifiche introdotte dalla disciplina dei licenziamenti introdotte dalla L.92/12 "Riforma Fornero" Sono state dettagliatamente indicate le fattispecie che comportano sanzioni conservative (ammonizione verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione) e sanzioni espulsive (licenziamento con preavviso e licenziamento senza preavviso)

Le aziende dovranno provvedere all'esposizione in luogo accessibile a tutti della nuova formulazione al fine di tutelare la legittimità delle procedure disciplinari;

### **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

Per poter effettuare nuove assunzioni di lavoratori con il contratto in esame le parti hanno convenuto che il datore di lavoro è tenuto a garantire, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, la prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro (30% per le aziende che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità).

### **APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE**

E' stata dedicata una specifica sezione all' apprendistato in esame che è stata individuata dalla Parti firmatarie il presente CCNL come lo strumento idoneo a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani, di età compresa tra i 15 e i 25 anni, e a combattere la dispersione scolastica.

La durata del contratto in esame non può essere superiore a 3 anni.

Il contratto potrà essere prolungato di un anno nel caso in cui l'apprendista dopo il raggiungimento della qualifica professionale decidesse di proseguire l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale regionale. Inquadramento e retribuzione

L'apprendista verrà inquadrato rispetto alla qualifica da conseguire.

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dalle percentuali di seguito riportate:

primi 12 mesi	65%
successivi 12 mesi	70%
successivi 12 mesi	75%
eventuali successivi 12 mesi	85%

### **ART. 6 QUOTA DI SERVIZIO FENEAL, FILCA, FILLEA**

Errata corrige: l'accordo al secondo paragrafo riporta come data entro cui il lavoratore che non aderisce deve inoltrare la comunicazione all'azienda il 15 novembre 2015: chiaramente la data è il 15 novembre 2013

### **ART. 39.2 ELEMENTO DI GARANZIA CONTRIBUTIVA**

Dal 1° settembre 2013 la quota passa da 8 € a 13€ lordi per 12 mensilità.

### **EROGAZIONE DEGLI AUMENTI RETRIBUTIVI SULLE MENSILITÀ ARRETRATE**

Ai sensi degli accordi interconfederali, gli incrementi retributivi decorrono dalla data di valenza del contratto e quindi nel nostro caso dal 1° aprile 2013 e quindi sono maturate 5 mensilità arretrate (aprile, maggio, giugno, luglio e agosto).

Gli incrementi arretrati dovranno essere erogati con la seguente tempistica:

- una mensilità con la retribuzione di ottobre 2013
- una mensilità con la retribuzione di novembre 2013
- tre mensilità con la retribuzione di maggio 2014