



APINDUSTRIA
ASSOCIAZIONE PER L'IMPRESA

C.C.N.L. UNIONMECCANICA DEL 3 GIUGNO 2010 STESURA DEFINITIVA

Di seguito pubblichiamo le principali modifiche apportate al testo del CCNL 3 giugno 2010 dopo l'attività di stesura del testo definitivo.

Premessa

La mancata firma della Fiom/Cgil al testo di rinnovo del 3 giugno 2010 e la comunicazione della disdetta del CCNL 25 gennaio 2008, inviata da Unionmeccanica in data 30 settembre alla Fiom, determinano, a partire dal 1 gennaio 2012, per la medesima organizzazione sindacale la perdita del requisito di "organizzazione stipulante il CCNL" e conseguentemente la perdita di quei diritti che il CCNL, per determinate materie, attribuisce alle OO.SS che hanno sottoscritto il nuovo testo contrattuale. Conseguentemente alla data del 1 gennaio 2012 non potrà più trovare applicazione, anche per i lavoratori iscritti alla Fiom, altro CCNL che quello sottoscritto in data 3 giugno 2010, con le precisazioni qui di seguito riportate.

A) Diritti sindacali (Capitolo Undicesimo del CCNL)

Per quanto concerne la materia dei diritti sindacali, così come previsti e regolamentati dal richiamato capitolo contrattuale, le parti firmatarie (Unionmeccanica /Fim -Uilm) hanno ritenuto di mantenere la titolarità e l'esercizio dei diritti sindacali in capo " **ai sindacati stipulanti il precedente CCNL 25 gennaio 2008**", e quindi riconoscendo anche all'organizzazione sindacale Fiom di essere destinataria di tutti i diritti ed istituti previsti dal capitolo undicesimo. Tale scelta contrattuale risulta in linea con quanto già avvenuto in passato per l'accordo di rinnovo separato del CCNL 2003.

Conseguentemente alla Fiom dovrà essere riconosciuta :

- la disciplina prevista in materia di Rsu, (art.73 del CCNL) così come regolamentata dall'accordo Unionmeccanica-Fim/Fiom/Uilm del 13 settembre 1994 e riportata nell'allegato 10 del nuovo testo contrattuale;
- la possibilità di indire le assemblee secondo le regole dettate dal successivo art 74;
- la concessione dei permessi sindacali, ai vari livelli di competenza e di incarichi, così come disciplinata dagli artt. 78 e 79;
- il versamento dei contributi sindacali secondo le modalità di cui all'art.81;
- nonché la titolarità di tutti gli altri istituti previsti dal capitolo undicesimo (che per brevità di esposizione non vengono riportati).

B) Aggiornamento della "Premessa" e delle procedure in materia di rinnovo del CCNL, degli accordi aziendali, della contrattazione territoriale. Linee guida per definizione dei premi di risultato

In coerenza con quanto previsto in materia dagli accordi interconfederali vigenti e degli assetti contrattuali definiti dal Protocollo Governo/Parti sociali del 22 gennaio 2009, sono state apportate nella " Premessa" al CCNL le necessarie modifiche al precedente testo contrattuale.

Analogamente sono state modificate le procedure per il rinnovo del CCNL e degli accordi aziendali, le rispettive durate (triennali e non più quadriennali) in linea con i nuovi termini previsti dal Protocollo 22 gennaio 2009.

Per quanto concerne la materia relativa alla contrattazione aziendale, il testo definito nell'accordo di rinnovo del 3 giugno 2010 è stato riportato nella premessa al CCNL in apposita rubrica (nuovo punto IV).

In relazione alla definizione di "linee guida per la definizione dei premi di risultato" le parti firmatarie del CCNL hanno previsto la definizione di apposita commissione che dovrà terminare i propri lavori in materia entro la data del 30 giugno 2012.

C) Tipologie contrattuali (Cap.III)

Il nuovo testo contrattuale ha provveduto ad inserire le modifiche apportate dall'accordo di rinnovo del 3 giugno 2010 per le tipologie contrattuali del contratto a termine e del lavoro a tempo parziale.

1) Per quanto riguarda il **CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO** (rubricato nella nuova lett.A) si riportano qui di seguito le principali modifiche introdotte (che non hanno quindi valore esaustivo) le quali ,come si ricorderà, sono già in vigore dal 1 settembre 2010:

- Riconoscimento ai lavoratori a tempo determinato di tutti i trattamenti economici e normativi previsti dal vigente CCNL e compatibili con la natura del contratto a termine;
- In assenza di disciplina contrattuale aziendale il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al 4° comma dell'art. 45, Cap. VI, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.
- I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni, così come previsto dall'art. 62, Cap. VIII.
- L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.
- Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici di anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.
- Ai sensi dell'art. 5, comma 4-ter, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 come modificato dai successivi interventi legislativi, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche ed integrazioni, le parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.
- L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con le Rappresentanze sindacali unitarie e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionale come sopra definita, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività
- Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
- Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- L'obbligo di informazione semestrale in capo alla Direzione aziendale, tramite l'Associazione Territoriale, alle R.S.U. e alle OO. SS. i motivi del ricorso ai contratti a termine anche con specifico riferimento alle esigenze stagionali, la durata dei contratti medesimi nonché la qualifica dei lavoratori interessati.

Si ricorda infine che con apposita "Dichiarazione delle parti" in calce alla normativa, così come previsto dall'accordo di rinnovo, in caso di trasformazione a tempo indeterminato i periodi di lavoro svolti in somministrazione di manodopera, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, sono considerati utili ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici di anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 Mesi.

Alla successiva lett. B) del testo è stata quindi riportata la normativa in materia di stabilizzazione a tempo determinato così come introdotta dal CCNL 25 gennaio 2008.

2) LAVORO A TEMPO PARZIALE

Per quanto riguarda il contratto di lavoro a tempo parziale la normativa è stata integralmente sostituita con quella prevista dal precedente CCNL 25 gennaio 2008 ed entrerà in vigore a partire dal 1 febbraio 2012 (e sostituirà in toto la precedente normativa che nel nuovo testo non è stata riportata) salvo che, per accordo aziendale, non sia già stata anticipata la sua decorrenza.

Per comodità di consultazione, in attesa della distribuzione del nuovo testo contrattuale, si riporta qui di seguito la normativa, definita con l'accordo del 3 giugno 2010, e trascritta nel nuovo CCNL.

OMISSIS

c) Lavoro a tempo parziale

- Il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento di flessibilità della prestazione lavorativa che contempererà le esigenze dell'azienda con quelle del lavoratore, oltre a rappresentare un'occasione di allargamento della base occupazionale.
 - Il rapporto di lavoro ad orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è di tipo orizzontale quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; è di tipo verticale quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o dell'anno; è di tipo misto quando, attraverso una combinazione delle precedenti modalità, sono previste giornate ad orario ridotto limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno. Le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale a valere per le aziende associate e per i lavoratori ivi operanti.
- 1) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa; l'azienda dopo aver valutato la richiesta, dovrà dare risposta entro 45 giorni dal ricevimento della stessa.
 - 2) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno.
 - 3) L'impresa, nell'ambito della percentuale del 2% del personale in forza a tempo pieno alla data della richiesta, ovvero del 3% per cento nelle aziende oltre 100 dipendenti valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi: necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente malati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; necessità di accudire i figli fino al compimento dei sette anni; necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.
Nel caso di valutazione negativa da parte dell'impresa in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalle suddette percentuali, sarà svolto un confronto con le Rappresentanze sindacali unitarie per individuare una idonea soluzione.

3bis) In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole flessibili o elastiche di cui al successivo comma 7.

4) Nelle ipotesi che non rientrano nei casi di cui al punto 3) e fino ad un massimo complessivo del 4%, l'accettazione della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time sarà valutata dall'impresa in relazione alle esigenze tecnico organizzative. L'azienda, su richiesta delle rappresentanze sindacali unitarie, informerà le medesime sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

Nelle aree di cui all'Obiettivo 1 della Unione Europea la presente norma si applica anche ai contratti a tempo determinato.

4bis) I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, certificata dall'unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno, previa richiesta del lavoratore.

5) La durata di un rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere anche predeterminata. Tale durata non sarà di norma inferiore a 6 mesi e superiore a 24. In tal caso è consentita, l'assunzione di personale a termine per il completamento dell'orario di lavoro e per tutta la durata come sopra predeterminata.

6) Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione, anche articolata nel corso dell'anno, nonché, gli altri elementi che il contratto collettivo nazionale di lavoro preveda.

7) Possono essere concordate clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, nel rispetto di quanto di seguito previsto. In tali casi il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso uno specifico atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente della Rappresentanza sindacale unitaria o, in assenza, a livello territoriale, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del comma precedente deve essere esercitata dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

Nel caso di variazione della collocazione temporale della prestazione al lavoratore sarà corrisposta per le ore oggetto di modifica una maggiorazione della retribuzione nella misura omnicomprensiva pari al 10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentita per una quota annua non superiore al 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale e per le ore di lavoro prestate in aumento dovrà essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione nella misura omnicomprensiva pari al 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il lavoratore che abbia aderito alle clausole flessibili o elastiche, previa comunicazione scritta da presentare con preavviso di almeno 7 giorni lavorativi corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:

- Altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni di orario;
- Necessità di assistere i genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità di alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

- Necessità di accudire i figli fino al compimento degli 8 anni;
 - Partecipazione a corsi di studio per il conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea la cui frequenza sia incompatibile con le variazioni di orario;
 - Necessità di sottoporsi in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura;
 - Altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e RSU, ovvero in sede territoriale tra le organizzazioni stipulanti il CCNL ovvero tra azienda e interessato.
- 8) Potranno essere stipulati, anche per realizzare una maggiore utilizzazione degli impianti, contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero, ma inferiore a quello contrattuale settimanale. Le modalità definite in fase di stipulazione o di successiva modifica del contratto individuale di lavoro, verranno comunicate alla Direzione Territoriale del Lavoro e alle rappresentanze sindacali unitarie.
- 9) In riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore della piccola e media industria è consentita, previa comunicazione alle rappresentanze sindacali unitarie e salvo comprovati impedimenti individuali, la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato.
- La deroga è consentita, secondo il principio di proporzionalità diretta, nel rispetto dei limiti individuali di lavoro di cui all'articolo 20.
- 10) Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo parziale verticale prevede una prestazione pari a 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali. Agli stessi verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella dei lavoratori a tempo pieno.
- 11) Per i lavoratori ad orario ridotto la cui prestazione è inferiore alle 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato è consentito, nel rispetto del limite individuale annuo, fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità mensile non superiore al 50% della normale prestazione del mese.
- Tale lavoro sarà compensato da una maggiorazione del 10 per cento.
- Tale prestazione aggiuntiva è regolamentata, per quanto attiene le procedure relative alla sua effettuazione dalla normativa in atto nel contratto collettivo nazionale di lavoro relativamente al lavoro eccedente l'orario normale, in rapporto alla durata del tempo parziale.
- 12) In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il diritto di precedenza, si intende applicabile qualora l'assunzione avvenga per le medesime qualifiche e mansioni fungibili per le quali è in corso un rapporto di lavoro a tempo parziale.
- 13) La retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.
- 14) I lavoratori a tempo parziale per le ore supplementari potranno usufruire della banca ore come disciplinata dall'articolo 20.
- 15) La Direzione comunicherà annualmente alla Rappresentanza sindacale unitaria i dati a consuntivo sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e sulle richieste di trasformazione a part-time da parte di lavoratori assunti a tempo pieno. L'applicazione delle clausole elastiche o flessibili sarà oggetto di informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria.
- 16) In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze di carattere tecnico-organizzativo.

NORMA TRANSITORIA

La presente disciplina entra in vigore il 1° febbraio 2012. Tale data può essere anticipata per accordo aziendale.

D) ORARIO DI LAVORO – REPERIBILITA' (Cap.V, art.28)

Così come previsto dal rinnovo del 3 giugno 2010 in sede di stesura del testo contrattuale, le parti hanno proceduto ad armonizzare quanto previsto dalla "Dichiarazione a verbale" posta in calce all'art. 20, e dal 20° comma dell'art. 28, Cap. V, del precedente CCNL, con le disposizioni di cui all'art. 17, D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 come modificate dalla legge n. 133 del 6 agosto 2008. (deroga al riposo giornaliero di 11 ore in caso di ricorso alla reperibilità.)

Pertanto all'art 28, Cap.V, del nuovo testo contrattuale è stato quindi aggiunto apposito comma che stabilisce: " Sulla base delle leggi vigenti e ferma restando la possibilità di accordi aziendali in materia, si concorda che è permessa la deroga, che non può assumere carattere di strutturalità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive per i lavoratori che prestano la loro opera in regime di reperibilità garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore ed accordando una protezione appropriata.

E) MINIMI TABELLARI. (cap.V, art.38)

Diversamente al precedente testo e per comodità di consultazione, i minimi tabellari previsti dall'accordo di rinnovo sono stati riportati nel corpo del CCNL e non in apposito allegato.

Il nuovo testo contrattuale risulta pertanto il seguente.

Art. 38 - Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria

I minimi tabellari della classificazione unica, ragguagliati a mese (ore 173), sono quelli riportati nelle tabelle allegate con le rispettive date di decorrenza.

Il minimo di paga oraria viene determinato dividendo per 173 il minimo tabellare di cui alle tabella che seguono

Tabella dei minimi contrattuali

Sono stati concordati i seguenti incrementi minimi per livello, da corrispondere alle seguenti scadenze:

Categoria	1^ tranche Dall'1.6.2010	2^ tranche Dall'1.3.2011	3^ tranche Dall'1.3.2012	4^ tranche Dall'1.2.2013	Totale
1 ^a	18,13	25,00	26,25	6,87	76,25
2 ^a	21,21	29,25	30,71	8,04	89,21
3 ^a	25,01	34,50	36,23	9,49	105,23
4 ^a	26,46	36,50	38,33	10,04	111,33
5 ^a	29,00	40,00	42,00	11,00	122,00
6 ^a	32,08	44,25	46,46	12,17	134,96
7 ^a	34,44	47,50	49,88	13,06	144,88
8 ^a	38,06	52,50	55,13	14,44	160,13
9 ^a	44,59	61,50	64,58	16,91	187,58

Di conseguenza, i nuovi minimi tabellari saranno quelli di seguito riportati:

Categoria	1^ tranche Dall'1.6.2010	2^ tranche Dall'1.3.2011	3^ tranche Dall'1.3.2012	4^ tranche Dall'1.2.2013
1 ^a	1.158,10	1.183,10	1.209,35	1.216,22
2 ^a	1.270,88	1.300,13	1.330,84	1.338,88
3 ^a	1.399,75	1.434,25	1.470,48	1.479,97
4 ^a	1.458,05	1.494,55	1.532,88	1.542,92
5 ^a	1.557,56	1.597,56	1.639,56	1.650,56
6 ^a	1.663,10	1.707,35	1.753,81	1.765,98
7 ^a	1.784,83	1.832,33	1.882,21	1.895,27
8 ^a	1.937,14	1.989,64	2.044,77	2.059,21
9 ^a	2.138,02	2.199,52	2.264,10	2.281,01

Gli aumenti dei minimi tabellari non potranno assorbire aumenti individuali o collettivi salvo che:
- siano stati concessi con una clausola espressa di assorbibilità;
- siano stati riconosciuti a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali.

Gli incrementi riportati in tabella sono comprensivi del recupero del differenziale inflattivo pregresso.

Il recupero di eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale, secondo la verifica circa la significatività degli stessi effettuata dal Comitato paritetico costituito a livello interconfederale, sarà definito mediante apposito incontro tra le parti nel mese di settembre 2012 e troverà applicazione con le retribuzioni del mese di gennaio 2013.

Art 46 - (Elemento perequativo)

Si è proceduto ad inserire un nuovo comma che prevede l'aggiornamento dell'importo che, decorrere dal 1° gennaio 2011, è stato elevato a 455 euro.

F) PREVIDENZA INTEGRATIVA (Art.48, cap.VI)

Si ricorda che decorrere dal 1° gennaio 2013, a condizione che il lavoratore contribuisca almeno con pari aliquota, la misura del versamento verrà elevata all'1,60%. A decorrere dal 1° gennaio 2013 l'aliquota aumenterà nella medesima misura anche per gli apprendisti.

Il testo contrattuale è stato pertanto aggiornato con le modifiche introdotte.

G) DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE (cap.VII art.55)

Sulla base di quanto convenuto con l'accordo di rinnovo si è provveduto ad aggiungere all'ultimo comma dell'art.55, lettera A), un nuovo comma che prevede:

omissis

"A partire dal 1° gennaio 2012, le 40 ore di permesso retribuito di cui al comma precedente, cumulabili con quanto previsto al successivo articolo 57 e per non più di tre anni nel corso del rapporto di lavoro, saranno concesse ai lavoratori che intendano frequentare, anche in orari non coincidenti con l'orario di lavoro, l'ultimo triennio per il conferimento del diploma di scuola media superiore attinente alle mansioni svolte (fermo restando quanto previsto nella Dichiarazione a verbale posta in calce al presente articolo)."

H) AMBIENTE di LAVORO – SALUTE E SICUREZZA (CapVIII)

Il nuovo testo contrattuale ha provveduto ad aggiornare i riferimenti normativi alle modifiche intervenute nel frattempo a livello legislativo .

I) DECORRENZA E DURATA – Una Tantum (Cap. XII Art. 85) e distribuzione del contratto (art.86)

Art. 85

Il nuovo testo ha provveduto ad aggiornare la decorrenza e la scadenza del CCNL (1 giugno 2010/1 maggio 2013) sulla base di quanto previsto dall'accordo di rinnovo.

Sono stati inoltre rivisti i termini di disdetta del CCNL che, in base alle nuove regole, deve essere disdetto sei mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.

E' stata mantenuta la clausola di ultrattività in caso di disdetta.

Le regole di corresponsione dell'Una tantum sono state nel presente articolo.

Art.86- Distribuzione del contratto

Il testo contrattuale ha previsto che a partire dal mese di Febbraio 2012 ed entro il mese di maggio 2012 le aziende provvederanno alla distribuzione, a ciascun lavoratore in forza, di una copia del CCNL.

F) WELFARE E BILATERALITA'

Quanto convenuto in materia dal rinnovo del 3 giugno 2010, è stato riportato in apposito protocollo allegato al nuovo testo contrattuale.

Unionmeccanica/Fim-Uilm hanno convenuto di posticipare il versamento, dovuto per l'anno 2011 nella misura di 2 euro mese per dipendente, dal mese di gennaio 2012 al mese di giugno del corrente anno.

Modalità e destinazione del versamento saranno determinate dalla commissione paritetica, prevista dall'accordo di rinnovo, che dovrà terminare i propri lavori entro il suddetto mese di giugno 2012.