

Meccanici, Orafi, Odontotecnici - Artigianato

Metalmecanica - Artigianato

Verbale Integrativo del 22/12/2021

CCNL del 17/12/2021 - Decorrenza: 01/01/2019 - Scadenza: 31/12/2022

Ipotesi di Accordo del 17/12/2021 - Decorrenza: 01/01/2019 - Scadenza: 31/12/2022

Ipotesi di Accordo del 24/04/2018 - Decorrenza: 01/01/2013 - Scadenza: 31/12/2018

Accordo di rinnovo del 15/01/2015

CCNL del 16/06/2011

Sinossi

Aziende artigiane operanti nei Settori della Metalmecanica e Installazione di impianti.

Parti Stipulanti

Fim Cisl - Federazione italiana metalmecanici, Fiom Cgil - Federazione impiegati operai metallurgici, Uilm Uil - Unione italiana lavoratori metalmecanici, Cna Artistico e tradizionale - Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa, Casartigiani - Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani, Clai - Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane, Confartigianato Metalmecanica di Produzione, Confartigianato Impianti, Confartigianato Orafi, Confartigianato Fe.Na.Od.I. Odontotecnici, Cna Produzione - Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa, Cna Installazione e Impianti - Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa, Cna Servizi alla comunità - Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa, Cna Benessere e Sanità - Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa, Confartigianato Autoriparazione, Confartigianato Restauro, Confartigianato Meccanica

Anzianità di servizio (Impiegati Metalmecanica)

Validità dal 01/01/2010

I lavoratori assunti a partire dal 26 luglio 1979 per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni.

Alla data del 30 giugno 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti, pari a:

Livelli	Importo massimo
1	181,79
2	160,62
2 bis	144,09
3	133,76
4	119,82

5	111,55
6	101,22

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 27 novembre 1997 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

Livelli	importo massimo in euro
Primo	32,94
Secondo	29,08
Secondo B	26,13
Terzo	24,29
Quarto	21,72
Quinto	20,24
Sesto	18,40

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

Norme transitorie

Lavoratori con meno di 20 anni di età: Ai fini della maturazione degli aumenti periodici l'anzianità decorre:

- dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° luglio 1992;
- dal 1° luglio 1992 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Ex impiegati. I lavoratori in forza alla data del 25 luglio 1979: proseguiranno nella maturazione dei 12 aumenti periodici di anzianità calcolati sul minimo contrattuale di stipendio mensile.

In caso di passaggio a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita, e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato dell'importo del 50% degli scatti di cui alla prima parte del comma precedente.

Il passaggio dal 5° al 4° livello della classificazione unica non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui sopra e gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati sui minimi di stipendio della nuova categoria.

A decorrere dal 1° gennaio 1981, in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di lire 3.000 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980.

Pertanto le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1980, calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici, maturati dopo il 1° gennaio 1980 continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979. Di conseguenza per i suddetti valori e gli aumenti periodici, non si farà luogo ad alcuna operazione di ricalcolo in relazione alle variazioni dei minimi contrattuali di stipendio mensile previste alle date del 1° agosto 1979, 1° agosto 1980, 1° settembre 1981.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 71 - Aumenti periodici di anzianità](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 71 - Aumenti periodici di anzianità](#)

Anzianità di servizio (Operai Metalmeccanica)

Validità dal 01/01/2010

I lavoratori assunti a partire dal 26 luglio 1979 per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene detto lavoratore.

Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni.

Alla data del 30 giugno 2000 i lavoratori interessati avranno diritto a tale titolo ad un importo massimo, escluso quanto congelato a seguito di contratti precedenti, pari a:

Livelli	Importo massimo
1	181,79
2	160,62
2 bis	144,09
3	133,76
4	119,82
5	111,55
6	101,22

I lavoratori che non hanno ancora maturato alla data del 27 novembre 1997 il primo scatto di anzianità, percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

Livelli	Importo massimo in euro
Primo	32,94
Secondo	29,08
Secondo B	26,13
Terzo	24,29
Quarto	21,72
Quinto	20,24
Sesto	18,40

In caso di passaggio del lavoratore alla categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà adeguato al valore previsto per la nuova categoria.

Norme transitorie

Lavoratori con meno di 20 anni di età: Ai fini della maturazione degli aumenti periodici l'anzianità decorre:

- dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti dal 1° luglio 1992;
- dal 1° luglio 1992 per i lavoratori assunti precedentemente e che, alla stessa data, non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Ex operai: Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1980 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Lo scatto di anzianità in corso di maturazione al 31 dicembre 1980 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente maturate. Tale somma verrà riassorbita nel primo scatto al 5% al momento della maturazione di questo.

I lavoratori che abbiano maturato il quarto aumento periodico (previsto dalla precedente normativa) alla data del 31 marzo 1979 matureranno il primo aumento periodico secondo il nuovo regime del 1° aprile 1982.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 60 - Aumenti periodici di anzianità](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 55 - Aumenti periodici di anzianità](#)

Apprendistato

Validità dal 01/01/2015

Apprendistato professionalizzante

Durata

Durata minima: è fissata in 6 mesi.

Durata massima: è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualifica da raggiungere:

- 1° Gruppo (Operai e Impiegati tecnici delle Cat. 1^a, 2^a, 2^a bis, 3^a): 5 anni.
- 2° Gruppo (Operai e Impiegati tecnici delle Cat. 4^a, 5^a): 5 anni.
- Impiegati amministrativi di tutti i livelli: 3 anni.
- Impiegati addetti al centralino: 2 anni.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, in caso di trasformazione da apprendistato duale, le durate previste dal presente ccnl per l'apprendistato professionalizzante saranno ridotte per pari periodo e fino ad

un massimo di 12 mesi con riferimento alla durata del rapporto di apprendistato duale instaurato.

Durata ridotta: La durata è ridotta nella parte finale del periodo (per i contratti stipulati a partire dal 17.12.2021):

- di 6 mesi se l'apprendista è in possesso di un titolo di studio post-obbligo attinente alla qualifica da raggiungere; o se ha svolto presso la stessa impresa un periodo di stage o tirocinio di almeno 6 mesi.

- di 12 mesi se l'apprendista è in possesso di una laurea attinente alla qualifica da raggiungere;

- di 6 mesi, in caso di periodi di apprendistato professionalizzante svolti, per una durata pari ad almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro.

I periodi di apprendistato svolti, per una durata pari ad almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

Retribuzione:

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
2°	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
Impiegati amm.tivi	70%	70%	75%	80%	85%	90%				
Impiegati (centralinisti)	70%	70%	75%	80%						

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 26 - Apprendistato di primo e terzo livello](#)

[Ipotesi di Accordo del 17-12-2021 - Art. 27 - Apprendistato professionalizzante](#)

[Accordo di rinnovo del 15-01-2015 - Art. 27 - Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante](#)

[Ipotesi di Accordo del 24-04-2018 - Apprendistato professionalizzante](#)

Banca ore

Validità dal 01/01/2010

Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione.

Tale recupero si realizzerà entro un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa.

Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore di permesso retribuito pari al 5% delle ore accumulate.

Le ore accumulate possono essere costantemente recuperate. Al raggiungimento delle 120 ore complessive, si dovrà comunque procedere ad un parziale o totale ridimensionamento del monte ore accumulato secondo un programma da concordarsi tra l'impresa e lavoratore.

Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo entro 12 mesi delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore sulla base della paga oraria in atto a quella data.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 21 - Banca ore individuale](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 21 - Banca ore individuale](#)

Congedo matrimoniale

Validità dal 01/01/2019

In caso di matrimonio compete al lavoratore ed alla lavoratrice non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi remunerati con la retribuzione di fatto (pari a 80 ore) comprensiva di quanto corrisposto dall'INPS.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 52 - Congedo matrimoniale](#)

Ferie (Impiegati Metalmeccanica)

Validità dal 01/01/2019

L'impiegato ha il diritto ogni anno ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione globale di fatto come se avesse prestato servizio pari a:

Anzianità (anni)	Ferie
------------------	-------

da 1 a 18 anni	4 settimane
oltre i 18 anni	4 settimane più 5 giorni retribuiti

I giorni festivi che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di almeno 1 anno di servizio continuativo presso l'azienda, spetterà per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale; la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

L'indennità dovuta all'impiegato per giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione globale di fatto.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 69 - Ferie](#)

Ferie (Operai Metalmeccanica)

Validità dal 01/01/2010

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie di 160 ore retribuite, pari a 4 settimane.

Le festività nazionali ed infrasettimanali che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, di norma spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via eccezionale il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie per le giornate di ferie oltre le tre settimane, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità pari alla relativa retribuzione.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto.

Le singole giornate di ferie si intendono ragguagliate ad 8 ore.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 53 - Ferie](#)

Festività (Impiegati Metalmeccanica)

Validità dal 01/01/2010

Sono considerati giorni festivi le festività nazionali e infrasettimanali, considerate tali a norma di legge, il giorno del S. Patrono, le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi.

Qualora la festività del S. Patrono o una delle festività nazionali e infrasettimanali, cada di domenica, agli impiegati è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari a 1/26 della retribuzione stessa. Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle festività, anche a coloro che lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

4 novembre: il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica (1/6 dell'orario settimanale).

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 68 - Festività \(ex 4\)](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 68 - Festività \(ex 4\)](#)

Festività (Operai Metalmeccanica)

Validità dal 01/01/2010

Sono considerati giorni festivi le festività nazionali e infrasettimanali, considerate tali a norma di legge, il giorno del S. Patrono, le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi.

Qualora la festività del S. Patrono coincida con altra festività, le parti stabiliranno lo spostamento delle festività ad altra data od il pagamento della stessa; qualora coincida con un'assenza dal lavoro per cui i lavoratori percepiscono un trattamento a carico dei relativi Istituti previdenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.) l'impresa integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti predetti, fino a raggiungere la retribuzione normale che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Nelle festività nazionali ed infrasettimanali, ai lavoratori retribuiti non in misura fissa, è dovuta la normale retribuzione globale di fatto

giornaliera compreso ogni elemento accessorio. La normale retribuzione sopra indicata sarà determinata ragguagliandola a quella corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale.

Qualora la festività ricorra nel giorno di domenica, spetterà ai lavoratori stessi, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, anche una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera.

4 novembre: il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica (1/6 dell'orario settimanale).

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 56 - Festività](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 50 - Festività](#)

Festività soppresse

Validità dal 24/04/2018

Vengono istituiti gruppi di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni (D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 "Reintroduzione dell'Epifania"). Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno), i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

I permessi maturati nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) potranno essere utilizzati entro il 30 aprile dell'anno successivo oppure, su richiesta del lavoratore, accantonati in banca ore secondo il normale valore orario ordinario. Qualora ciò non avvenga saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza.

Per i lavoratori nuovi assunti, i dimissionari e i licenziati, la maturazione delle 32 ore avverrà secondo i criteri di maturazione previsti per le ferie (in dodicesimi).

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 18 - Orario di lavoro - Lavori a turni - Ex festività](#)

[Ipotesi di Accordo del 24-04-2018 - Art. 18 Orario di lavoro - Lavori a turni - Ex festività - Plurisettimanale](#)

Flessibilità oraria

Validità dal 01/01/2010

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 120 ore nell'anno.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale, ed in periodi di minore intensità, produttiva, corrisponderà una pari entità di riposi compensativi entro un periodo di 6 mesi.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 19 - Flessibilità dell'orario di lavoro](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 19 - Flessibilità dell'orario di lavoro](#)

[Ipotesi di Accordo del 24-04-2018 - Art. 19 - Flessibilità dell'orario di lavoro](#)

Indennità cassa (Impiegati Metalmeccanica)

Validità dal 01/01/2010

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% minimo di stipendio della categoria o gruppo di appartenenza, e della indennità di contingenza.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 72 - Indennità maneggio denaro - Cauzione](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 72 - Indennità maneggio denaro - Cauzione](#)

Indennità di dirigenza

Validità dal 24/04/2018

Per gli impiegati con funzioni direttive è prevista una indennità mensile di funzione pari a € 50.00

Riferimenti CCNL

CCNL del 17-12-2021 - Art. 22 - Lavoro straordinario, notturno e festivo
 Ipotesi di Accordo del 24-04-2018 - Nuovo Art. 22 - Lavoro straordinario, notturno e festivo
 Verbale Integrativo del 22-12-2021 - Tabella dei minimi retributivi

Indennità funzione - Quadri

Validità dal 24/04/2018

Per i Lavoratori quadri è prevista una indennità mensile di funzione pari a € 70.00

Riferimenti CCNL

CCNL del 17-12-2021 - Art. 29 - Minimi contrattuali - Retribuzione tabellare
 Ipotesi di Accordo del 24-04-2018 - Nuovo Art. 22 - Lavoro straordinario, notturno e festivo
 Verbale Integrativo del 22-12-2021 - Tabella dei minimi retributivi

Indennità reperibilità (Metalmeccanica)

Validità dal 01/01/2022

Di norma gli orari di reperibilità sono di 16 ore nei giorni feriali e di 24 ore nei giorni festivi.

Il servizio di reperibilità viene compensato nelle seguenti misure giornaliere:

Reperibilità 24 ore	euro 13,65
Reperibilità 16 ore	euro 7,35

I compensi per il servizio di reperibilità saranno corrisposti mensilmente in base ai giorni di turno di reperibilità effettivamente impegnati e rapportati pro quota nel caso di prestazioni di durate diverse da quelle sopraindicate per ciascuna fascia di ore.

Questi compensi, quale che sia la durata del servizio di reperibilità, non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto, esclusi quelli fiscali ed assicurativi di legge, e non costituiscono compenso della effettiva prestazione di lavoro che si renderà necessaria, per gli interventi richiesti, la quale sarà regolarmente retribuita, dal momento della chiamata, secondo le norme del vigente CCNL per il lavoro straordinario notturno e festivo.

Riferimenti CCNL

CCNL del 17-12-2021 - Art. 31 - Reperibilità per il Settore Metalmeccanica ed Installazione di impianti
 Ipotesi di Accordo del 17-12-2021 - Art. 31 - Reperibilità
 Verbale Integrativo del 22-12-2021 - Art. 31 - Reperibilità

Infortunio e Malattia Professionale (Impiegati Metalmeccanica)

Validità dal 01/01/2010

Periodo di comparto: L'impiegato soggetto all'Assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali avrà diritto alla conservazione del posto:

- 1) in caso di malattia professionale: per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) in caso di infortunio: fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

Trattamento economico:

Anzianità (anni)	Intera retribuzione globale	Metà retribuzione globale
fino a 5	per i primi 2 mesi	per i 4 mesi successivi
oltre i 5	per i primi 3 mesi	per i 5 mesi successivi

Scadenza comparto: Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere il servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento; ove ciò avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità per licenziamento.

Per gli impiegati coperti di assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale, non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, per dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 73 - Trattamento di malattia ed infortunio](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 73 - Trattamento di malattia e infortunio](#)

Infortunio e Malattia Professionale (Operai Metalmeccanica)

Validità dal 01/01/2010

Periodo di comporto: In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;
- b) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Trattamento economico: le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori degli istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione di fatto netta.

Tale integrazione verrà corrisposta, a partire dal quarto giorno compreso, e fino a guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

Per le giornate di carenza rientranti nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di Legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

L'integrazione di cui sopra sarà corrisposta per la durata massima di 150 giorni.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 61 - Trattamento in caso di malattia e infortunio](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 57 - Trattamenti in caso di malattia e infortunio](#)

Lavoro a tempo determinato

Validità dal 01/01/2019

Si applica la normativa legale prevista dal D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

Il CCNL in vigore prevede quanto segue:

Campo di applicazione: vengono individuate le seguenti ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato:

- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti da quelle disponibili nell'organico in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

Durata e Proroghe:

Max. 36 mesi (comprensivi di proroghe e rinnovi); un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.

Per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento, il contratto a T.D. potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Prosecuzione oltre la scadenza: il rapporto si trasforma a tempo indeterminato una volta decorsi i termini massimi.

Intervalli temporali: Si conviene sull'assenza di intervalli temporali In riferimento all'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. n. 81/2015.

Affiancamento in caso Sostituzione: è consentito un periodo di affiancamento fino a 120 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne. Il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 2 mesi.

Limiti numerici: Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine. Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di 4 lavoratori a termine.

I predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Esclusione dai limiti:

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi:

- i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.
- i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività.

Diritto di precedenza:

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 sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di congedo di maternità è utile al fine del raggiungimento del semestre per l'acquisizione del diritto di precedenza.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 25 - Contratto a tempo determinato](#)
[Ipotesi di Accordo del 17-12-2021 - Nuovo Art. 25 - Contratto a tempo determinato](#)

Lavoro a turni**Validità dal 01/01/2010**

Per le lavorazioni a turni avvicendati, viene istituita una fermata nel corso del turno di 30 minuti retribuiti per la consumazione del pasto.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 18 - Orario di lavoro - Lavori a turni - Ex festività](#)
[CCNL del 16-06-2011 - Art. 18 - Orario di lavoro - Lavori a turni - Ex festività](#)
[Ipotesi di Accordo del 24-04-2018 - Art. 18 Orario di lavoro - Lavori a turni - Ex festività - Plurisettimanale](#)

Lavoro festivo**Validità dal 01/01/2010**

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività.

Non si considera lavoro festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana; per il Settore Odontotecnico tale disposizione è riferita a tutti i lavoratori.

Per il lavoro festivo, spetta una maggiorazione percentuale da calcolarsi sulla retribuzione di fatto pari al 45%

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 22 - Lavoro straordinario, notturno e festivo](#)
[CCNL del 16-06-2011 - Art. 22 - Lavoro straordinario, notturno e festivo](#)

Lavoro notturno**Validità dal 01/01/2010**

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Per il lavoro notturno spetta una maggiorazione percentuale da calcolarsi sulla retribuzione di fatto pari al 15%.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 22 - Lavoro straordinario, notturno e festivo](#)
[CCNL del 16-06-2011 - Art. 22 - Lavoro straordinario, notturno e festivo](#)

Lavoro stagionale**Validità dal 01/01/2019**

È consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato per esigenze di carattere stagionale per la gestione organizzativa di eventi prevedibili e ricorrenti in determinati periodi dell'anno, a tutte le tipologie di aziende, non solo quelle che operano a ciclo produttivo discontinuo o c.d. stagionale (produzione di beni e servizi limitata ad un periodo dell'anno). Il contratto di lavoro stagionale può essere stipulato con durata fino a sei mesi.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 25 - Contratto a tempo determinato](#)
[Ipotesi di Accordo del 17-12-2021 - Nuovo Art. 25 - Contratto a tempo determinato](#)

Lavoro straordinario**Validità dal 01/01/2010**

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite previsto per l'orario di lavoro ordinario.

Per lavoro straordinario sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione di fatto:

Lavoro straordinario	Maggiorazioni
Lavoro straordinario	25%
lavoro straordinario festivo (oltre 8 ore)	45%
lavoro straordinario notturno (oltre 8 ore)	55%
lavoro straordinario nella giornata del sabato* per le prime 3 ore	25%
lavoro straordinario nella giornata del sabato* ore successive	50%

* ammesso nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (lunedì-venerdì), con durata anche superiore alle 2 ore.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 22 - Lavoro straordinario, notturno e festivo](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 22 - Lavoro straordinario, notturno e festivo](#)

Malattia (Impiegati Metalmeccanica)

Validità dal 01/01/2010

Periodo di comporto: l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

Anzianità (anni)	Comporto (mesi)
fino a 5	6
oltre i 5	8

In caso di più malattie l'impiegato avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Anzianità (anni)	Intera retribuzione globale	Metà retribuzione globale
fino a 5	per i primi 2 mesi	per i 4 mesi successivi
oltre i 5	per i primi 3 mesi	per i 5 mesi successivi

Scadenza comporto: Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere il servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.; ove ciò avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità per licenziamento.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 73 - Trattamento di malattia ed infortunio](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 73 - Trattamento di malattia e infortunio](#)

Malattia (Operai Metalmeccanica)

Validità dal 01/01/2010

Periodo di comporto: In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi.

In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Trattamento economico: Le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli Istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione di fatto netta. Tale integrazione verrà corrisposta a partire dal quarto giorno compreso.

Nel caso di malattia di durata superiore a 7 giorni la integrazione decorrerà dal primo giorno di malattia.

Le integrazioni di cui sopra saranno corrisposte per la durata massima di 150 giorni.

Scadenza periodo di comporto: Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto.

Analogamente nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 61 - Trattamento in caso di malattia e infortunio](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 57 - Trattamenti in caso di malattia e infortunio](#)

Maternità e paternità

Validità dal 01/01/2019

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta una integrazione del trattamento a carico dell'istituto assicuratore fino a garantire il 100 per cento della retribuzione di fatto netta.

In caso di estensione a norma di legge oltre detti termini del periodo di assistenza obbligatoria si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello previsto dalla legge.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 54 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio](#)

Mensilità Aggiuntive (Impiegati Metalmeccanica)

Validità dal 01/01/2010

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto percepita dall'impiegato stesso; la corresponsione deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 70 - Tredicesima mensilità](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 70 - Tredicesima mensilità](#)

Mensilità Aggiuntive (Operai Metalmeccanica)

Validità dal 01/01/2010

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica pari a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei periodi previsti di conservazione del posto, i periodi di assenza per gravidanza e puerperio ad integrazione delle quote erogate dagli istituti.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 59 - Gratifica natalizia](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 54 - Gratifica natalizia](#)

Orario di lavoro

Validità dal 01/01/2010

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro ordinario viene fissata in 40 ore distribuite di norma in 5 giorni lavorativi sulla base di 8 ore giornaliere dal lunedì al venerdì.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 18 - Orario di lavoro - Lavori a turni - Ex festività](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 18 - Orario di lavoro - Lavori a turni - Ex festività](#)

Part-time

Validità dal 01/01/2010

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (riduzione di orario per tutti i giorni della settimana lavorativa); verticale (attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno); misto (una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro).

Clausole flessibili ed elastiche: Nel rapporto di lavoro a tempo parziale può essere prevista la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto), cd. Clausole flessibili, e/o la possibilità di variare in

aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time orizzontale o misto), cd. clausole elastiche, previo consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto nel quale sia definita la durata, anche contestuale al contratto di lavoro.

Tali variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa e le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui le variazioni stesse vengono effettuate, una maggiorazione retributiva del 10%.

Lavoro supplementare: non potrà superare il 50% del normale orario di lavoro e verrà compensato con la maggiorazione del 10% per le ore svolte nei limiti delle 8 ore giornaliere e delle 40 ore settimanali.

Lavoro straordinario: Per le ore svolte oltre i limiti del normale orario contrattuale (8 ore giornaliere e 40 ore settimanali) verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno in caso di lavoro straordinario.

Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto per il lavoro straordinario.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 24 - Lavoro a tempo parziale](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 24 - Lavoro a tempo parziale](#)

Periodo di prova

Validità dal 01/01/2010

Durante il periodo di prova la retribuzione, che verrà corrisposta al lavoratore per le ore di servizio effettivamente prestate, sarà quella pattuita e comunque non inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria professionale della classificazione unica per la quale il lavoratore è stato assunto o in cui abbia svolto le mansioni.

La durata del periodo di prova è regolata come segue:

Qualifica	Livello	Durata
Operai	6 - 5	4 settimane
	a partire dal 4	6 settimane
Impiegati	-	3 mesi

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 16 - Periodo di prova](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 16 - Periodo di prova](#)

[Ipotesi di Accordo del 17-12-2021 - PERIODO DI PROVA](#)

Permessi - Riduzione di orario

Validità dal 01/01/2010

Viene istituita una indennità annua pari a 16 ore di retribuzione contrattuale, per ogni lavoratore che ne abbia maturato il diritto a fine anno.

Tale indennità viene di norma fruita, dai lavoratori sotto forma di permessi retribuiti.

Le frazioni di anno verranno computate in dodicesimi.

Qualora venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 40 ore, viene riconosciuta una ulteriore indennità pari a 8 ore.

Tali permessi verranno utilizzati nel corso dell'anno; in caso essi siano in tutto o in parte inutilizzati saranno direttamente retribuiti al lavoratore.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 19 - Flessibilità dell'orario di lavoro](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 19 - Flessibilità dell'orario di lavoro](#)

Permessi e Congedi

Validità dal 01/08/2022

Per lutto e malattia parenti

Si applica la normativa legale prevista dalla legge 53/2000 e s.m.i.

Il CCNL in vigore prevede quanto segue:

- 3 giorni lavorativi, al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge,

fratello/sorella, convivente "more uxorio").

Per assistenza a persone disabili

Si applica la normativa legale prevista dalla legge 104/1992 e dal d.lgs. 151/2001 e s.m.i.

Per cure per gli invalidi

Si applica la normativa legale prevista dal d.lgs. n. 119/2011 e s.m.i.

Per donne vittime di violenza

Si applica la normativa legale prevista dal d.lgs. n. 80/2015 art. 24 e s.m.i.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 43 - Permessi retribuiti straordinari](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 42 - Permessi retribuiti straordinari](#)

Preavviso di Dimissioni (Impiegati Metalmeccanica)

Validità dal 01/01/2010

I termini di preavviso sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

Anni di servizio	1ª e 2ª cat.	3ª - 4ª - 5ª - 6ª cat.
Fino a 5	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre 5 fino a 10	2 mesi	1 mese e 1/2
Oltre i 10	2 mesi e 1/2	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 76 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 79 - Preavviso di licenziamento e dimissioni](#)

Preavviso di Dimissioni (Operai Metalmeccanica)

Validità dal 01/01/2010

Il licenziamento e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

Anzianità di servizio (anni)	Preavviso
fino a 5	6 giorni
oltre i 5 fino a 10	8 giorni
oltre i 10	10 giorni

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari al rapporto della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 66 - Preavviso di licenziamento e dimissioni](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 65 - Preavviso di licenziamento e dimissioni](#)

Preavviso di Licenziamento (Impiegati Metalmeccanica)

Validità dal 01/01/2010

I termini di preavviso sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

Anni di servizio	1ª e 2ª cat.	3ª - 4ª - 5ª - 6ª cat.
Fino a 5	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre 5 fino a 10	2 mesi	1 mese e 1/2
Oltre i 10	2 mesi e 1/2	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncane il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 76 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 79 - Preavviso di licenziamento e dimissioni](#)

Preavviso di Licenziamento (Operai Metalmeccanica)

Validità dal 01/01/2010

Il licenziamento e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

Anzianità di servizio (anni)	Preavviso
fino a 5	6 giorni
oltre i 5 fino a 10	8 giorni
oltre i 10	10 giorni

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari al rapporto della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 66 - Preavviso di licenziamento e dimissioni](#)

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 65 - Preavviso di licenziamento e dimissioni](#)

Retribuzione - Elementi

Validità dal 01/01/2010

Vengono adottate le seguenti definizioni:

Retribuzione tabellare: in questa voce sono conglobati i seguenti istituti retributivi:

- paga base (o minimo tabellare);
- ex indennità di contingenza;
- elemento distinto della retribuzione (EDR).

Retribuzione di fatto: è la retribuzione tabellare di cui al punto precedente più, gli eventuali superminimi goduti dal lavoratore, nonché gli scatti di anzianità maturati.

Retribuzione globale di fatto: è la retribuzione di fatto di cui al punto precedente più l'eventuale guadagno di cottimo o di incentivo o di altri elementi retributivi.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 16-06-2011 - Art. 28 - Definizione delle voci retributive](#)

Retribuzione - Elemento aggiuntivo ass. integrativa

Validità dal 24/04/2018

La mancata iscrizione al fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25 € lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente CCNL.

Riferimenti CCNL

[Ipotesi di Accordo del 24-04-2018 - Nuovo Art. 12 - Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI.](#)

Retribuzione - Elemento aggiuntivo bilateralità

Validità dal 01/01/2022

Le Parti recepiscono l'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021.

A partire dal 1° gennaio 2022, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo, dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 30,00 lordi mensili per 13 mensilità, con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 11 - Diritto alle prestazioni della bilateralità](#)
[Ipotesi di Accordo del 17-12-2021 - Art. 11 - Diritto alle prestazioni della bilateralità](#)
[Ipotesi di Accordo del 17-12-2021 - Clausola di salvaguardia](#)

Retribuzione - Quota oraria**Validità dal 01/01/2010**

Il frazionamento della retribuzione mensile in rateo orario si ottiene con il divisore 173.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 28 - Definizione delle voci retributive](#)
[CCNL del 16-06-2011 - Art. 28 - Definizione delle voci retributive](#)

Trasferta (Metalmeccanica)**Validità dal 01/09/2018**

L'indennità di trasferta non ha carattere retributivo.

Quando tra il lavoratore comandato in trasferta e il titolare dell'impresa non sia preventivamente concordato un rimborso a piè di lista delle spese occasionate dalla trasferta stessa, agli operai competerà il seguente trattamento (comprensivo di due pasti e il pernottamento):

Decorrenza	Indennità di trasferta
01.09.2018	€ 35,00
01.01.2022	€ 36,75

Al lavoratore in trasferta verrà corrisposta una indennità per ciascun pasto, meridiano o serale o per il pernottamento, in misura pari ad un terzo dell'importo complessivo giornaliero dell'indennità di trasferta; non si farà luogo alla corresponsione della indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede o stabilimento di origine possa consumare il pasto presso la mensa dello stabilimento in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro senza sostenere maggiore spesa rispetto a quella che avrebbe incontrata nella prima mensa.

L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il sesto giorno della settimana, in caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su 5 giorni, nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall'ora di partenza.

Compenso per il tempo di viaggio: oltre al trattamento previsto sopra, spetta se preventivamente approvato dall'azienda, nelle seguenti misure:

- corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;
- corresponsione di un importo pari all'85% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione.

Trasferta in alta montagna o in sottosuolo: verrà riconosciuta una maggiorazione del 10% sui minimi della indennità di trasferta.

Lavoratori esclusi dalla disciplina della trasferta:

- addetti a palificazione e stesura dei fili e cavi per linee elettriche, telefoniche, telegrafiche, ferroviarie e simili; per questi lavoratori, peraltro, i minimi di paga base contrattuale saranno maggiorati del 30%.
- addetti a installazione e manutenzione di impianti: di riscaldamento, idraulici, sanitari, igienici, elettrodomestici, telefonici, di illuminazione, di misurazione, segnalazione e controllo ascensori e montacarichi, serramenti, manutenzione radio.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 30 - Trasferte per il Settore Metalmeccanica e Installazione di impianti](#)
[CCNL del 16-06-2011 - Art. 30 - Trasferte per il Settore Metalmeccanica e Installazione di impianti](#)
[Ipotesi di Accordo del 17-12-2021 - Artt. 30 e 30 bis - Trasferte](#)
[Verbale Integrativo del 22-12-2021 - Artt. 30 e 30 bis - Trasferte](#)
[Ipotesi di Accordo del 24-04-2018 - Art. 30 - Trasferte per il Settore Metalmeccanica e Installazione di impianti](#)

Trattamento di fine rapporto (Impiegati Metalmeccanica)**Validità dal 01/01/2010**

Spetta il trattamento di fine rapporto previsto dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro straordinario, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 77 - Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto](#)
[CCNL del 16-06-2011 - Art. 80 - Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto](#)

Trattamento di fine rapporto (Operai Metalmeccanica)

Validità dal 01/01/2010

Spetta il trattamento di fine rapporto previsto dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro straordinario, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Riferimenti CCNL

[CCNL del 17-12-2021 - Art. 67 - Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto](#)
[CCNL del 16-06-2011 - Art. 66 - Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto](#)